

2021

College voor
de Rechten
van de Mens

Jaarverslag 2021

College voor de Rechten van de Mens

Postbus 16001
3500 DA Utrecht

bezoekadres:
Kleinesingel 1-3
3572 CG Utrecht

030 888 38 88
teksttelefoon: 030 888 38 29
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en
op werkdagen bellen tussen 10.00 - 16.00 uur.

Ontwerp

Ontwerpwerk, Den Haag

Fotografie

GettyImages

mei 2022

De cijfers in deze publicatie zijn met zorg vastgesteld. Als dat nodig blijkt, kan het College met terugwerkende kracht correcties aanbrengen of categorieën herzien.

Inhoud

Voorwoord	4
1. College voor de Rechten van de Mens	6
Strategie en taken	7
2. Strategische programma's	9
Digitalisering en mensenrechten	10
Gendergelijkheid en mensenrechten	13
3. Toezicht VN-verdrag handicap	16
Toezicht VN-verdrag handicap in 2021	17
4. Activiteiten in 2021	21
Institutioneel racisme en rassendiscriminatie	22
Programma Vooroordelen Voorbij: de inzet van het College na de kabinetsreactie op het rapport 'Ongekend onrecht'	24
Oordelen	26
Uitgelicht - Hoogbegaafdheid en het recht op onderwijs	32
Klachten tegen het College	33
Onderzoeken	35
Uitgelicht - Seksuele intimidatie op het werk	38
Rapporteren	39
Uitgelicht - Oproep om noodopvanglocatie Heumensoord te sluiten en tot een structurele oplossing te komen voor de opvang van asielzoekers	41
Adviseren	42
Uitgelicht - Handreiking Wetgeving en het VN-verdrag handicap	48
Voorlichten	49
Uitgelicht - MensenrechtenMens 2021	56
Onderwijs	58
Samenwerken	60
Aansporen	62
Kwaliteitszorg	64
5. Organisatie	65
Personeel en organisatie	66
Financiën	69
Informatiemanagement en IT	71
Huisvesting	73
Bijlagen	74
Bijlage 1 – Het College	75
Voorzitter	75
Bijlage 2 – De Raad van Advies	77

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2021 van het College voor de Rechten van de Mens. 2021 was een bijzonder jaar. De coronapandemie, de nasleep van de kindertoeslagenaffaire, de komst van duizenden Afghaanse evacués: veel van wat ons land bezighield raakte aan onze mensenrechten en bepaalde daarmee ook de blikrichting van het College. In dit jaarverslag leest u wat dat in de praktijk betekende.

De coronapandemie hield ons wereldwijd in de greep, en de overheidsmaatregelen om de pandemie in te dammen zetten ook in Nederland het gesprek over de betekenis van mensenrechten op scherp. Het College ontving honderden meldingen van mensen die zich zorgen maakten over de inperking van hun vrijheden. Jarenlang leek het vanzelfsprekend dat mensenrechten altijd, overal en voor iedereen gelden. Die vanzelfsprekendheid kwam tijdens de coronapandemie onder druk te staan. Het College nam deze onrust heel serieus en keek steeds met een scherp oog naar de coronamaatregelen: waren ze echt noodzakelijk en proportioneel, en hielden ze voldoende rekening met de kwetsbare positie van ouderen of de uitzonderingsgronden voor mensen met een beperking? De inperking van vrijheden en de steeds voelbaarder ontwrichtende gevolgen hiervan voor de samenleving baarde ook het College grote zorgen. We hebben die zorgen vertaald in adviezen aan het toen zittende kabinet, en dit resulteerde onder andere in aanpassing van de wetsvoorstellen over het veelbesproken 2G en 3G beleid.

Tientallen ouders zochten in 2021 contact met het College voor een oordeel over hun vermoeden dat zij bij beslissingen over toekenning of terugvordering van kinderopvangtoeslag door de Belastingdienst zouden zijn gediscrimineerd. Deze verzoeken vormden voor het College aanleiding om zelf onderzoek te gaan doen bij de Belastingdienst. De resultaten van dit onderzoek worden in de loop van 2022 verwacht, maar nu al heeft de toeslagenaffaire meer dan duidelijk gemaakt dat vooroordelen in onze samenleving diepe wortels hebben.



Van overheid tot (individuele) burgers moeten we ons van die vooroordelen bewust worden, om ze vervolgens te herkennen in gedrag en beleid. Alleen zo kunnen we de schadelijke effecten ervan op termijn uitbannen. Vanuit die ambitie was het College verheugd over de opdracht van het kabinet om een programma te ontwikkelen dat zou bijdragen aan die bewustwording bij uitvoeringsorganisaties. Met het meerjarenprogramma Vooroordelen Voorbij 2022-2024, een combinatie van onderzoek, training en voorlichting, heeft het College inmiddels aan deze opdracht invulling gegeven.

Als nationale toezichthouder op het gebied van mensenrechten heeft het College de taak om mensenrechten in Nederland te beschermen en te bevorderen. Deze rechten zijn voor lang niet iedereen in onze samenleving even vanzelfsprekend. En om precies te weten waar en wanneer we extra alert moeten zijn of ons extra inspanningen moeten getroosten is het van groot belang dat we vanuit de praktijk horen waar mensen tegenaan lopen. Om die reden ben ik er blij om dat steeds meer mensen de weg naar het College weten te vinden. In 2021 zagen we een forse toename van het aantal vragen en meldingen bij onze Front Office. Ook het aantal verzoeken om een oordeel vanwege een vermoeden van discriminatie steeg. En melden loont. 88 procent van de organisaties waarover het College in 2021 oordeelde dat zij hadden gediscrimineerd troffen maatregelen. Meer dan eens leidt een oordeel bovendien niet alleen tot verbetering in de situatie van de betreffende melder, maar leidt het ook tot structurele verbeteringen, die herhaling van discriminatie kunnen voorkomen. En ook als een klacht of melding niet in behandeling wordt genomen of kan worden genomen, vindt die zijn weg in adviezen aan de overheid of internationale rapportages.

2021 was ook een jaar waarin de Tweede Kamerverkiezingen plaatsvonden. Vanwege onze taak om toezicht te houden op de invoering van het verdrag voor mensen met een beperking hielden we de toegankelijkheid van deze verkiezingen voor alle stemgerechtigde Nederlanders nauwlettend in de gaten. Evenals in andere jaren openden we een meldpunt waar mensen een klachten konden indienen als ze vanwege hun beperking hun stem niet (goed) hadden kunnen uitbrengen, en waar goede ervaringen gedeeld konden worden. Het is verheugend dat er minder klachten binnenkwamen dan bij eerdere verkiezingen. De helft van die klachten had bovendien betrekking op de beslist ongewone omstandigheden vanwege de coronabeperkingen. Vijf jaar na de inwerkingtreding van het VN-verdrag handicap kunnen we vaststellen dat er ook op dit gebied belangrijke stappen zijn gezet. Al zijn we er bepaald nog niet.

Een feestelijk moment in het afgelopen jaar was de uitreiking op 10 december – de Internationale Dag voor de Rechten van de Mens – van de bokaal voor de Mensenrechtenmens. Die mocht ik uitreiken aan Mpanzu Bamnega voor zijn volhardende en voorbeeldige strijd tegen etnisch profileren.

Ik sluit dit voorwoord graag af met een woord van dank en waardering voor alle medewerkers van het College, die zich dag in dag uit vol passie en met een sterk gevoel voor rechtvaardigheid inzetten voor de bescherming van mensenrechten. En ik dank jullie, burgers van dit land en lezers van dit jaarverslag. Mede dankzij jullie signalen kunnen wij als College doen waarvoor we zijn ingesteld: erop toezien dat mensenrechten voor alle 17 miljoen inwoners van Nederland gewaarborgd zijn.

Jacobine Geel

Voorzitter College voor de Rechten van de Mens

Jaarverslag 2021

College voor de Rechten van de Mens

Als onafhankelijk toezichthouder belicht, beschermt en bevordert het College voor de Rechten van de Mens de mensenrechten in Europees en Caribisch Nederland.

Het College in 2021 in cijfers



6.711

vragen en meldingen
over mensenrechten
en gelijke behandeling



739

verzoeken
om een oordeel

(waarvan tientallen verzoeken
over discriminatie in het kader
van de toeslagenaffaire)



156

oordelen



8

onderzoeken



7

rapportages



18 x

bracht het College
een advies uit



21

brieven aan
parlement/regering



206

trainingen

Strategische speerpunten van het College in 2020-2023

Gendergelijkheid en mensenrechten



Digitalisering en mensenrechten



Toezicht VN-verdrag handicap

De wettelijke taken van het College

- Oordelen:** uitspraak doen in zaken over discriminatie op basis van de gelijkebehandelingswetgeving;
- Onderzoeken:** het doen en stimuleren van onderzoek naar de bescherming van de rechten van de mens;
- Rapporteren:** rapporteren en aanbevelingen doen over de bescherming van mensenrechten, waaronder jaarlijks rapporteren over de mensenrechtensituatie in Nederland aan regering en parlement;
- Adviseren:** gevraagd en ongevraagd de regering, parlement of bestuursorganen adviseren over wet- en regelgeving die direct of indirect betrekking heeft op mensenrechten;
- Voorlichten:** voorlichting geven over mensenrechten;
- Onderwijs:** onderwijs over mensenrechten stimuleren en coördineren;
- Samenwerken:** structureel samenwerken met maatschappelijke organisaties en nationale, Europese en andere internationale instellingen;
- Aansporen:** aansporen tot ratificatie, implementatie en naleving van internationale verdragen over mensenrechten en tot de opheffing van voorbehouden bij zulke verdragen. En aansporen tot implementatie en naleving van bindende besluiten van volkenrechtelijke organisaties over mensenrechten en tot naleving van Europese of internationale aanbevelingen over mensenrechten.



College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is het nationale mensenrechteninstituut van Nederland. Als onafhankelijke toezichthouder belicht, beschermt en bevordert het College de mensenrechten in Europees en Caribisch Nederland.

Daartoe voert het College de taken uit die bij de Wet College voor de rechten van de mens zijn opgedragen. Het College doet onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale mensenrechteninstanties, geeft voorlichting en bevordert mensenrechteneducatie.

Daarnaast oordeelt het College in individuele gevallen of iemand is gediscrimineerd op het werk, in het onderwijs of als consument. Ook houdt het College toezicht op de manier waarop het VN-verdrag handicap in Nederland wordt geïmplementeerd.

Strategie en taken

In 2012 opende het College voor de Rechten van de Mens zijn deuren.¹ Nederland heeft daarmee voldaan aan een resolutie van de Verenigde Naties uit 1993.² In 2014 werd het College geaccrediteerd met de zogeheten A-status. Eind 2020 is het College voorgedragen voor her-accreditatie met behoud van de A-status. Dit betekent dat het College volwaardig kan deelnemen aan overleggen binnen de VN-Mensenrechtenraad en andere toezichthoudende organen van de VN.

Strategisch meerjarenplan

Het College reageert op actuele ontwikkelingen en opereert proactief op basis van een strategisch meerjarenplan. Eind 2019 heeft het College het strategische plan voor de periode 2020-2023 vastgesteld. Dit plan beschrijft binnen de kaders van de wet de missie en visie van het College, stelt prioriteiten en geeft sturing aan het werk van het College.

Het is de missie van het College de mensenrechten overal in Nederland, inclusief Caribisch Nederland, te belichten, te beschermen en te bevorderen.

In de visie van het College wordt deze missie gerealiseerd wanneer mensenrechten in wetgeving en beleid zijn geborgd, mensenrechten in de praktijk worden nageleefd en iedereen zich bewust is van wat mensenrechten inhouden. Het College stelt zich in zijn werkzaamheden op als onafhankelijk, deskundig, luisterend, verbindend, oplossingsgericht en resultaatgericht.

Het werk van het College heeft twee vaste pijlers: oordelen over discriminatieklachten en toezicht houden op de implementatie van het VN-verdrag handicap. Voor de periode 2020-2023 heeft het College bovendien twee thema's gekozen om daaraan in de vorm van strategische programma's langdurig aandacht te schenken: digitalisering en gendergelijkheid.

1 Het College is op 24 november 2011 bij wet ingesteld: Wet College voor de rechten van de mens.

2 VN-resolutie 48/134 van 20 december 1993.

Voor het overige werk van het College bevat het strategisch plan criteria om prioriteiten te stellen. Het College geeft voorrang aan onderwerpen waar een zorgelijke of juist een positieve ontwikkeling plaatsvindt, waarbij het van toegevoegde waarde kan zijn om tastbaar en duurzaam effect te bereiken en het in staat is daarvoor de benodigde capaciteit en expertise te mobiliseren.

Taken van het College

Het College heeft de volgende wettelijke taken:

1. **Oordelen:** uitspraak doen in zaken over discriminatie op basis van de gelijke-behandelingswetgeving;
2. **Onderzoeken:** doen en stimuleren van onderzoek naar de bescherming van de rechten van de mens;
3. **Rapporteren:** rapporteren en aanbevelingen doen over de bescherming van mensenrechten, waaronder jaarlijks rapporteren over de mensenrechtensituatie in Nederland aan regering en parlement;
4. **Adviseren:** op schriftelijk verzoek of uit eigen beweging regering, parlement of bestuursorganen adviseren over wet- en regelgeving die direct of indirect betrekking heeft op mensenrechten;
5. **Voorlichten:** voorlichting geven over mensenrechten;
6. **Onderwijs:** onderwijs over mensenrechten stimuleren en coördineren;
7. **Samenwerken:** structureel samenwerken met maatschappelijke organisaties en nationale, Europese en andere internationale instellingen;
8. **Aansporen:** aansporen tot ratificatie, implementatie en naleving van internationale verdragen over mensenrechten en tot de opheffing van voorbehouden bij zulke verdragen. En aansporen tot implementatie en naleving van bindende besluiten van volkenrechtelijke organisaties over mensenrechten en tot naleving van Europese of internationale aanbevelingen over mensenrechten.

Met uitzondering van de oordelende taak heeft het mandaat van het College uitdrukkelijk ook betrekking op Caribisch Nederland: Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Toezichthouder Verdrag rechten van personen met een handicap

In de zomer van 2016 bekrachtigde Nederland het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Vanaf dat moment startte het College als toezichthouder op de uitvoering van dit verdrag.

2

Strategische programma's

In het strategisch plan 2020-2023 heeft het College twee thema's geselecteerd om daaraan gedurende vier jaar in de vorm van strategische programma's prioriteit te geven:

- Digitalisering en mensenrechten
- Gendergelijkheid en mensenrechten

Digitalisering en mensenrechten

Digitalisering raakt onze mensenrechten op tal van manieren. In een uitzonderlijk jaar, waarin de covid-19-pandemie wereldwijd verstrekende gevolgen had, namen digitaliseringsontwikkelingen een nog grotere vlucht, met onder meer een flink veranderende arbeidsmarkt en nieuwe digitale uitdagingen voor burgers tot gevolg. Ook de nasleep van de toeslagenaffaire houdt de gemoederen nog dagelijks bezig. Met het programma Digitalisering en Mensenrechten wil het College dat overheden, organisaties en burgers zich bewust zijn van de mensenrechtelijke kansen en risico's van digitalisering. Het College beoogt dat zij, voor zover dat kan, deze nieuwe technologieën enkel inzetten binnen de mensenrechtelijke kaders en dat zij via deze technologieën mensenrechten versterken. De focus ligt in het bijzonder op de thema's gelijke behandeling bij algoritme-inzet bij werving en selectie op de arbeidsmarkt (W&S), en op rechtsbescherming bij algoritmische besluitvorming door (lokale) overheden. In bredere zin kijkt het College naar de vele andere vormen waarin digitalisering nog meer impact kan hebben op mensenrechten.

Digitalisering en gelijke behandeling – voorkomen van discriminatie door algoritmes bij werving en selectie

Het College wil eraan bijdragen dat werkgevers die gebruikmaken van digitale middelen en diensten bij werving en selectie en ander personeelsbeleid, zich bewust zijn van het risico op discriminatie. En dat zij zodanig handelen dat zij die risico's zoveel mogelijk uitsluiten. In 2021 resulteerde dat in de publicatie 'Recruiter of computer', waarin de risico's en verantwoordelijkheden voor werkgevers bij het digitaliseren van sollicitatieprocessen vanuit de gelijkebehandelingswetgeving worden benadrukt.

Daarnaast verrichte de Utrecht Data School (Universiteit Utrecht) in opdracht van het College praktijktests waarin de mogelijk discriminerende

effecten zijn onderzocht van zoekalgoritmen op Nederlandse vacaturesites. In april verscheen het onderzoeksrapport 'Wie zoekt zal vinden, of toch niet?' (voor beide publicaties, zie Onderzoeken). Verder zijn in het najaar de voorbereidingen getroffen voor een onderzoek onder Nederlandse werkgevers naar het gebruik van algoritmes bij werving en selectie en het bewustzijn van kansen en risico's hierbij op het gebied van discriminatie. Rond de zomer van 2022 worden de uitkomsten van dit onderzoek verwacht.

Het wetsvoorstel dat toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie moet verstevigen, werd in januari aan de Tweede Kamer aangeboden. Het raakt ook aan gedigitaliseerde werving- en selectieprocessen. Vanwege de demissionaire status van het kabinet stond dit wetsvoorstel in 2021 grotendeels in de wachtkamer, maar in de tussentijd werkte het College aan handvatten voor de wetgever om deze wet verder vorm te geven. Begin 2022 zal het College hierover een advies uitgeven aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), mede op basis van College-uitspraken van de afgelopen jaren.

Het College onderhoudt daarnaast contact met verschillende overheden, werkgevers en andere stakeholders op dit thema. Zo adviseert het College diverse partijen over de inzet van algoritmes voor objectievere sollicitatieprocedures of het detecteren van vermoedelijke discriminatie in vacatureteksten. Verder is de training Selecteren zonder Vooroordelen voor HR-professionals uitgebreid met een extra module over digitale werving en selectie. En in het tweede deel van het jaar startte het College met de voorbereidingen op een publiekscampagne voor werkzoekende burgers. Deze heeft als doel om werkzoekenden te informeren over hoe algoritmes bij werving en selectie invloed kunnen hebben op (on)gelijke kansen bij het krijgen van een baan. In het eerste kwartaal van 2022 wordt de campagne uitgerold.



Digitalisering en rechtsbescherming – gebruik van algoritmes bij besluitvorming door overheden

Het College wil eraan bijdragen dat (lokale) overheden zich bewust zijn van de risico's op inbreuken op mensenrechten bij besluitvorming die wordt ondersteund door algoritmes. Daarbij gaat het in het bijzonder om het recht op een eerlijk proces en een effectief rechtsmiddel.

In januari publiceerde het College een beknopte publicatie met drie aandachtspunten voor algoritmische besluitvorming door overheden. Deze kwam tot stand na een literatuurscan en gesprekken met experts. In verschillende bronnen, waaronder het Nederlands Juristenblad, werd aandacht geschonken aan de aanbevelingen. Daarnaast publiceerde het College in de een onderzoek naar hoe gemeenten rekening houden met mensenrechten bij de inzet van algoritmes. Dit kwalitatieve onderzoek, uitgevoerd door juridisch adviesbureau Hooghiemstra & Partners, illustreerde hoe

gemeenten vanwege onder meer organisatorische factoren moeite kunnen hebben om algoritmegebruik verantwoord vorm te geven (zie ook Onderzoeken). De uitkomsten van dit onderzoek zijn niet alleen onder de aandacht gebracht in verschillende publicaties en presentaties, maar ook bij de Kamerleden van de nieuwe Vaste Commissie Digitale Zaken. In het najaar zijn brieven gestuurd naar de gemeenten die deelnamen aan het onderzoek over de uitkomsten.

Op verzoek van de Eerste Kamer adviseerde het College nogmaals bij het vernieuwde wetsvoorstel Gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden (WGS). Volgens het College bood het wetsvoorstel nog onvoldoende waarborgen om risico's op discriminatie weg te nemen en rechtsbescherming te garanderen. De demissionair minister van Justitie & Veiligheid (J&V) heeft inmiddels gereageerd op de adviezen van het College, de Autoriteit Persoonsgegevens en de Raad van State. Het wetsvoorstel wordt opnieuw besproken.

Toezicht, instrumenten en voorlichting

Het College nam in 2021 deel aan verschillende werk- en begeleidingsgroepen, waaronder de werkgroep met verschillende toezichthouders die zich bezighoudt met vraagstukken over toezicht op kunstmatige intelligentie (*artificial intelligence of AI*). Hierbij worden onder andere de ontwikkelingen rondom de AI Verordening van de Europese Commissie gemonitord.

Daarnaast verschenen in 2021 twee instrumenten die een belangrijke toevoeging kunnen zijn aan algoritmegebruik dat voldoet aan mensenrechten. In mei verscheen de handreiking 'Non-discriminatie by design', die Tilburg University in samenwerking met onder andere het College ontwierp. Tevens gaf het College inbreng bij de totstandkoming van het Impact Assessment Mensenrechten en Algoritmes (IAMA), dat door de Universiteit Utrecht werd ontwikkeld. Beide universiteiten deden dit in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK).

Ook werden in 2021 nieuwe communicatiemiddelen ingezet. In navolging op de eerste podcast van het College over algoritmes bij W&S, verscheen in juli een podcast over algoritmegebruik bij gemeenten. In het najaar werd ook een interviewserie 'Aan het woord' gestart, dat een platform biedt aan andere partijen die in hun dagelijks werk of leven te maken hebben met vormen van digitalisering die impact hebben op mensenrechten. Deze serie wordt in 2022 voortgezet. Ook werden in 2021 vanuit het programma verschillende bijdrages geleverd aan presentaties, panels, webinars en expertsessies, over diverse thema's rondom digitalisering in relatie tot mensenrechten.

Gendergelijkheid en mensenrechten

De emancipatie van vrouwen stagneert. Met het programma Gendergelijkheid en mensenrechten wil het College bijdragen aan de (hernieuwde) vooruitgang van de emancipatie van vrouwen en de bevordering van gendergelijkheid, en daarmee aan de mensenrechten van vrouwen. Daarom zijn er binnen drie programmalijnen verschillende activiteiten uitgevoerd:

- Geweld tegen vrouwen in de privésfeer;
- Seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer;
- Arbeidsparticipatie van vrouwen.

Geweld tegen vrouwen in de privésfeer

Met deze programmalijn wil het College bijdragen aan een afname van het geweld tegen vrouwen in de privésfeer door (ex)partners in Europees en Caribisch Nederland. Het College streeft ernaar dat de overheid zich (meer) inzet om huiselijk geweld te voorkomen en ervoor zorgt dat slachtoffers toegang hebben tot tijdige bescherming, hulp en ondersteuning.

Om te bereiken dat de overheid voortvarend aan de slag gaat met de aanbevelingen van GREVIO (experts van de Raad van Europa die toezien op de naleving van het Verdrag van Istanbul), heeft het College over deze aanbevelingen twee brieven aan de Tweede Kamer gestuurd. Tijdens een algemeen overleg zijn onderwerpen uit de brieven besproken en moties ingediend die bij de punten van het College aansloten. Verder heeft de Kamer in juli een motie aangenomen om het Verdrag van Istanbul voor Caribisch Nederland te laten gelden. Dit is iets waar het College al langere tijd voor pleit.

Een van de aanbevelingen van GREVIO aan de overheid is om meer aandacht te besteden aan gendersensitief beleid. Het College heeft onderzoek gedaan naar gendersensitief beleid bij de aanpak van partnergeweld en op basis hiervan een handreiking voor lokale beleidsmakers

opgesteld. Deze is medio 2021 gepubliceerd. Hierin staat wat gendersensitief beleid inhoudt, waarom het zo belangrijk is, hoe het de effectiviteit van beleid ten goede komt en hoe lokale beleidsmakers hier vorm aan kunnen geven. In 2022 onderzoekt het College hoe gendersensitiviteit een plek krijgt in lokaal beleid.

Het College dringt al langere tijd aan op de noodzaak van gendersensitief beleid. Het kabinet liet weten hiermee aan de slag te gaan: in een brief aan de Tweede Kamer van 6 oktober staat dat het werkt aan het opvolgen van de aanbevelingen van GREVIO om de aanpak van geweld in de privésfeer meer gendersensitief te maken. Verder wijst de minister op de rol die gender speelt als een van de belangrijkste oorzaken van huiselijk geweld.

Gemeenten spelen een belangrijke rol bij de opvang van vrouwen die slachtoffer zijn van geweld in de privésfeer. Om gemeenten te helpen de mensenrechten van deze vrouwen te beschermen en te bevorderen, heeft het College een webinar aan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) gegeven. Verder heeft het College aandacht besteed aan femicide: de voorzitter gaf een interview bij de talkshow Op1 en gaf een lezing hierover voor Femcity.

Op de Internationale Dag van de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (25 november) besteedde het College op verschillende manieren aandacht aan geweld in de privésfeer. Het heeft een campagne opgezet met als centrale vraag: is geweld tegen vrouwen een mannenprobleem? Ook plaatste het College op zijn website een interview met drie experts over het belang van gendersensitief beleid en besteedde het aandacht aan de VN-campagne 'Orange the World'.



Seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer

Met deze programmalijn wil het College eraan bijdragen dat seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer afneemt. Het College heeft onderzoek laten doen naar de klachtenbereidheid en klachtenafhandeling van seksuele intimidatie op de werkvloer. Vakbonden en werkgeversorganisaties besteedden op hun website en/of via sociale media aandacht aan dit onderzoek en riepen werkgevers op meer te doen tegen seksuele intimidatie. Tegelijkertijd met de publicatie van het onderzoek startte het College een campagne met als doel dat werknemers beter seksuele intimidatie kunnen herkennen en beter weten waar zij terecht kunnen als ze hiermee te maken krijgen. In het kader hiervan heeft het College een poster en een animatiefilmje gemaakt. Verschillende werkgevers verspreidden deze informatie onder hun werknemers.

Om de resultaten van het onderzoek met werkgevers (en andere experts) te delen en hen te stimuleren om met de aanbevelingen aan de slag te gaan, organiseerde het College na de zomer een bijeenkomst. Dit leverde praktische tips op om effectief klachten over seksuele intimidatie aan te pakken. Deze tips zijn met stakeholders gedeeld en op de website geplaatst. Ze worden ook opgenomen in een handreiking voor werkgevers met tips voor een goede afhandeling van klachten over seksuele intimidatie, die het College in 2022 publiceert. Verder heeft het College informatie en een standpunt over het ILO-verdrag betreffende geweld en intimidatie op de werkvloer op zijn website geplaatst. Een aantal voorstanders van ratificatie en implementatie van dit verdrag verwijzen in een brief aan de Tweede Kamer van 22 juni naar dit standpunt.

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen

Met deze programmalijn wil het College bijdragen aan gelijke kansen op betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. Om zicht te krijgen op de (knelpunten bij) de doorstroom van vrouwen naar het lagere en middenmanagement heeft het College literatuuronderzoek gedaan. Op basis hiervan maakte het College een vragenlijst voor werkgevers om hen te helpen gelijke doorstroming van vrouwen en mannen te bevorderen. Het College ging in gesprek met twee van de werkgevers die gevraagd waren de vragenlijst in te vullen. Zij gaven aan dat de tool helpt om kritisch op eigen beleid en processen te reflecteren en inzicht geeft in verbetermogelijkheden. Het College streeft ernaar dat in 2022 meer werkgevers met deze tool aan de slag gaan. Het zal dan ook een handreiking uitbrengen met tips om de doorstroom van vrouwen te bevorderen. Verder is de training Selecteren zonder Vooroordelen van het College uitgebreid met informatie over de doorstroom van vrouwen. Om werkgevers wegwijs te maken in de regels voor voorkeursbeleid, heeft het College een factsheet en een podcast over voorkeursbeleid voor vrouwen op de arbeidsmarkt uitgebracht.

Naar aanleiding van een wetsvoorstel over een meer evenwichtige man/vrouw-verhouding in vennootschappen, heeft het College in april een brief aan de Eerste Kamer gestuurd. In deze brief wijst het College erop dat een quotum voor mannen op grond van internationale verdragen en nationale wetgeving niet is toegestaan. Onder verwijzing naar deze brief en een advies dat het College eerder over dit wetsvoorstel heeft uitgebracht, hebben verschillende leden van de Eerste Kamer vragen gesteld. Verder bracht het College op verzoek van de ministers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een advies uit over aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden voor mensen die meer gaan werken. In dit advies gaat het College in op de vraag hoe dit zich tot de gelijkebehandelingswetgeving verhoudt. Ten slotte heeft het sturingscomité voor het Europees Sociaal Fonds een voorstel van het College oarmd dat gendergelijkheid door werkgevers moet bevorderen. Dit leidde ertoe dat vanaf 2022 5,5 miljoen euro hiervoor beschikbaar wordt gesteld.

3

Toezicht VN-verdrag handicap

Op 14 juli 2016 trad het VN-verdrag handicap in Nederland in werking. Het verdrag geeft geen nieuwe rechten aan mensen met een beperking, maar waarborgt dat zij op voet van gelijkheid toegang hebben tot mensenrechten die voor iedereen gelden. Belangrijke grondbeginselen in het VN-verdrag handicap zijn: onafhankelijkheid, volledige participatie en toegankelijkheid.

De overheid moet ervoor zorgen dat mensen met een beperking hun mensenrechten ten volle kunnen genieten. Ook andere partijen, zoals werkgevers en aanbieders van goederen en diensten, hebben hierin plichten en verantwoordelijkheden. De overheid heeft daarnaast de plicht om mensen met een beperking actief te betrekken bij de ontwikkeling van wetgeving en beleid die (nadere) uitvoering geven aan het verdrag. Daarbij is de nieuwe mindset die het VN-verdrag handicap met zich meebrengt cruciaal: niet de beperking, maar het menszijn en de waardigheid staan voorop. Dit wordt het sociaal model genoemd.

Het College voor de Rechten van de Mens is bij de inwerkingtreding van het verdrag door de regering aangewezen als nationaal toezichthouder. Het College ziet erop toe dat wetten en beleid (steeds meer) in overeenstemming worden gebracht met het VN-verdrag handicap. Ook monitort het College de situatie voor mensen met een beperking in de samenleving. Het College betreft bij zijn toezicht op de uitvoering van het verdrag mensen met een beperking en de organisaties die hen vertegenwoordigen.

Toezicht VN-verdrag handicap in 2021

Het College is in Nederland nationaal toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap. 2021 was het tweede jaar waarin uitvoering werd gegeven aan het Meerjarenplan Toezicht 2020-2023. Het College heeft de uitvoering van het verdrag beschermd, bevordert en gemonitord binnen de programmalijnen 'onderwijs' en 'meedoen aan de samenleving', en daarnaast binnen een flexibele programmalijn naar aanleiding van signalen van mensen met een beperking over onder meer huisvesting en corona.

Onderwijs

In 2021 heeft het College activiteiten ontplooid naar aanleiding van de uitkomsten van zijn verdiepend advies over het recht op onderwijs volgens het VN-verdrag handicap uit 2020. In de eerste

half van 2021 heeft het College een bijeenkomst gehouden met relevante stakeholders en ervaringsdeskundigen over het advies. De opkomst was hoog en de bijeenkomst is goed ontvangen. Duidelijk werd dat de (relevante) overheidsorganen al concreet met aanbevelingen uit het advies aan de slag waren gegaan. Naast deze bijeenkomst voerde het College gesprekken met relevante stakeholders, zoals de Onderwijsinspectie, de PO- en VO-raden en het ministerie van OCW, om de aanbevelingen uit het advies onder de aandacht te brengen. In het gesprek met het ministerie van OCW bleek dat het opstellen van een routekaart naar inclusiever onderwijs in verband met de covid-19-pandemie zou worden uitgesteld naar 2022. Het College zal zijn voorgenomen *follow-up*-activiteiten rondom het verdiepend advies over het recht op onderwijs



dan ook voortzetten in 2022, om te bevorderen dat de handvatten en aanbevelingen uit het advies worden meegenomen in de routekaart naar inclusiever onderwijs.

Naast de *follow-up*-activiteiten rondom het verdiepend advies heeft het College binnen deze programmalijn ook andere activiteiten ondernomen. Zo heeft het een wetgevingsadvies geschreven over de initiatiefwet tot invoering van het leerrecht (zie Adviseren), heeft het een bijdrage geleverd aan het ECIO-congres 'Maak van inclusie priorITIJD', en is in het kader daarvan een interview over inclusief onderwijs met de voorzitter van het College gepubliceerd. Daarnaast heeft het College een advies geschreven over inclusieve kinderopvang (zie Adviseren).

Meedoen aan de samenleving

In 2021 heeft het College *follow-up*-activiteiten georganiseerd naar aanleiding van zijn jaarlijkse rapportage over het VN-verdrag handicap in Nederland (hierna: de monitor). De monitor 2020 ging over de algemene verplichting in het VN-verdrag handicap voor alle overheden om nauw overleg te voeren met mensen met een beperking en hun organisaties bij de totstandkoming van wetgeving en beleid (hierna: participatie). De aanbevelingen uit de monitor zijn gebundeld in een online toolkit voor beleidsambtenaren op centraal en lokaal niveau, met tips om bij concrete beleids-trajecten aan de algemene verplichting in het VN-verdrag handicap te voldoen. Voorts bracht het College op 3 december de monitor 2021 uit, met als thema 'toegang tot hulpmiddelen in het recht op

persoonlijke mobiliteit'. Mensen met een beperking en hun organisaties (zie Rapporteren) werden nauw betrokken bij de totstandkoming van de monitor.

In 2021 heeft het College in samenspraak met het ministerie van VWS een drietal werk- en kennisbijeenkomsten georganiseerd ter bevordering van de aanbevelingen uit de monitor 2020, vanuit een verbindende rol. Besproken thema's zijn: kaders en procedures om participatie duurzaam te maken, structurele financiering en concrete tips voor ambtenaren om te voldoen aan de randvoorwaarden voor participatie (transparantie, effectiviteit en diversiteit). Bij de bespreking van dit laatste thema waren mensen met een beperking en hun organisaties nauw betrokken. De uitkomsten van de bijeenkomsten zijn verwerkt in een update van de toolkit op centraal niveau. Toenmalig demissionair staatssecretaris Blokhuis heeft de betekenis van deze bijeenkomsten onderschreven in een brief aan de Tweede Kamer. In een gesprek met Blokhuis en in een begeleidend schrijven voor de

Tweede Kamer heeft het College in lijn met zijn eerdere aanbevelingen benadrukt dat er een duurzaam vervolg moet komen voor het programma 'Onbeperkt Meedoen' van het ministerie van VWS, dat afliep op 31 december 2021.

Tijdens de jaarlijkse bijeenkomst van het programma 'Iedereen Doet Mee' van de VNG heeft het College de aanbevelingen uit de monitor 2020, voor zover die lokale overheden betrof, in een keynote speech en een interactieve workshop onder de aandacht gebracht van een groot aantal gemeenten. In 2022 zal het College verder werken aan de online toolkit op lokaal niveau.

Om te bevorderen dat ontwerpwetgeving en – beleid zichtbaar worden getoetst aan het VN-verdrag handicap heeft het College de handreiking 'Wetgeving en het VN-verdrag handicap' ontwikkeld. De handreiking is bedoeld om zichtbaar te maken hoe ontwerpwetgeving bijdraagt aan de uitvoering van het VN-verdrag



handicap en is een aanvulling op het bestaande instrumentarium voor de beoordeling van ontwerp-wetgeving aan hoger recht (zie het kader Uitgelicht op pagina 48).

Binnen deze programmalijn heeft het College ook activiteiten ondernomen in de aanloop naar en tijdens de verkiezingen van de leden van de Tweede Kamer. Van 10 maart tot 24 maart 2021 heeft het College het meldpunt Onbeperkt Stemmen opengesteld (zie Voorlichting). In diverse media is aandacht besteed aan het meldpunt en de uitkomsten ervan. Naar aanleiding van deze meldingen heeft het College een brief aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties gestuurd en zijn bevindingen bij de evaluatie van de verkiezingen nogmaals onder de aandacht gebracht. Ook heeft het College bij gelegenheid van de Tweede Kamerverkiezingen een goed beluisterde podcast over toegankelijk stemmen gemaakt en gesproken met een internationale waarnemingsmissie. Daarnaast heeft het College geadviseerd over het wetsvoorstel Tijdelijke experimentenwet assistentie bij het stemmen (zie Adviseren).

Flexibele ruimte

Binnen de flexibele ruimte heeft het College in 2021 input geleverd voor het algemeen commentaar over artikel 27 VN-verdrag handicap (over werk en werkgelegenheid) dat het VN-comité inzake de rechten van mensen met een handicap ontwikkelt. Dit deed het College op basis van zijn eerdere brede advies over mensen met een arbeidsbeperking van jongs af aan (2020) en zijn handreiking 'Het werkt anders' over mensen met een auditieve of visuele beperking (2020). Eerder had het College onderzoek ingesteld naar de huisvestingsplannen van 's Heeren Loo in Zeeland. In 2021 heeft het College dit onderzoek afgerond en een brief opgesteld waarin het College uitleg geeft over de betekenis van het recht op zelfstandig wonen en deel uitmaken van de samenleving (artikel 19 VN-verdrag handicap), en hoe dit zich verhoudt tot voorgenomen/in ontwikkeling zijnde huisvestingsplannen.

Verder heeft het College geadviseerd over het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet ten behoeve van de werkvoorzieningen voor mensen met een visuele beperking. Met betrekking tot de covid-19-pandemie heeft het College

verschillende (spoed)adviezen gegeven, waarin het ook nadrukkelijk aandacht vraagt voor de positie van mensen met een beperking (zie Adviseren). Het College heeft in 2021 ook *follow-up*-gesprekken gevoerd met relevante stakeholders over de handreiking 'Het werkt anders', die in 2020 is gepubliceerd. Tijdens deze gesprekken heeft het College de aanbevelingen uit de handreiking nader onder de aandacht gebracht. De gesprekspartners hebben toegezegd om de handreiking te verspreiden binnen hun organisaties. Ten slotte heeft het College een bijdrage geleverd aan de bijeenkomst van onder meer het ministerie van SZW over een inclusieve arbeidsmarkt en een inspiratiesessie verzorgd bij de Stichting PVP.

In 2021 was het vijf jaar geleden dat het VN-verdrag handicap voor Nederland in werking trad. In het kader van dit lustrum heeft het College een korte publicatie uitgebracht met daarin vier interviews met ervaringsdeskundigen over verschillende domeinen van het leven, en een interview met Collegeleden over de uitvoering van het verdrag in Nederland: wat is er tot nu toe bereikt en waaraan moet nog worden gewerkt.

Toezicht met betrokkenheid van mensen met een beperking

In 2021 heeft het College bij het toezicht op de naleving van het VN-verdrag handicap nauw samengewerkt met de door het College in 2016 ingestelde klankbordgroep VN-verdrag handicap. De klankbordgroep bestond uit zeven leden met verschillende beperkingen en achtergronden. De leden hebben zelf ervaring met en deskundigheid over het leven met een beperking en beschikken over een breed netwerk. De leden hebben het College geadviseerd over speerpunten in het toezicht en bij concrete projecten, waaronder de monitor 2021. In 2021 heeft het College de samenwerking met de klankbordgroep bestendigd: de huidige klankbordgroep zal tot het eind van het meerjarenplan in 2023 aanblijven. Daarnaast heeft het College bij alle projecten binnen het programma 'toezicht VN-verdrag handicap' gewerkt met mensen met een beperking en/of organisaties die hen vertegenwoordigen. Het College als toezichthouder investeerde ook in het onderhouden van zijn netwerk, dat bestaat uit een breed palet aan organisaties voor mensen met een beperking en maatschappelijke organisaties.

4

Activiteiten in 2021

Dit jaarverslag beschrijft de werkzaamheden van het College voor de Rechten van de Mens in 2021. Het College zet zijn expertise, capaciteit en middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in, om op die manier daadwerkelijk een bijdrage te leveren aan de duurzame versterking en bescherming van de mensenrechten in Europees en Caribisch Nederland. Het College maakt daarom strategische keuzes. In dit deel van het verslag komen de verschillende activiteiten van het College en de resultaten ervan aan de orde.

Institutioneel racisme en rassendiscriminatie

In januari startte het College met een nieuw project Institutioneel racisme en rassendiscriminatie. Aanleiding was het maatschappelijke en politieke momentum rondom institutionele discriminatie. Dit project sluit aan bij de prioritaire thema's die het College zich ten doel heeft gesteld in het Strategisch Plan voor de periode 2020-2023 en richt zich op het bestrijden van discriminatie binnen en door de overheid. Het College geeft juridische duiding en handvatten voor stakeholders bij de overheid en daarbuiten om het bewustzijn van risico's op rassendiscriminatie in beleid, besluitvorming en overheidscommunicatie te vergroten. Tevens draagt het oplossingsrichtingen aan.

In het kader van dit project heeft het College op 21 maart, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, vijf actiepunten tegen institutioneel racisme voor het toekomstig kabinet gepubliceerd. Nummer 1 van deze actiepunten is de benoeming van een Nationaal Coördinator Discriminatiebestrijding (NCDR). Het College is met beleidsambtenaren in gesprek gegaan over de invulling van deze coördinerende functie en schreef over de NCDR een brief aan de Tweede Kamercommissie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Een half jaar later, op 15 oktober 2021, is de heer Rabin Baldewsingh aangesteld als eerste NCDR.

Ook voerde het College gesprekken met maatschappelijke stakeholders die zich inzetten tegen institutioneel racisme. Om het gesprek over institutioneel racisme te stimuleren heeft het College in juni 2021 een aflevering van zijn podcast 'Het Vraagstuk' gewijd aan dit onderwerp. Hierin geeft het College uitleg over het geldende juridische kader voor de toepassing van etniciteit binnen risicoprofielen. Stakeholders delen hun visie op het nut en de noodzaak van risicoprofilering en de gevaren van etnisch profileren.

Een belangrijke focus van het project was het risico op discriminatie door het gebruik van risicoprofielen door overheidsinstanties. In juni gaf het College in een *position paper* over etnisch profileren duiding aan de jurisprudentie omtrent het gebruik van etniciteit als selectiecriteria bij controles en toezicht. Dit document is meegenomen door maatschappelijke organisaties in een rechtszaak tegen de Koninklijke Marechaussee over etnisch profileren. Het College nam in november deel aan een rondetafelgesprek met de vaste Kamercommissie voor Binnenlandse Zaken over etnisch profileren, dat werd georganiseerd naar aanleiding van de uitspraak in deze zaak. Daarnaast ontwikkelde het College een mensenrechtelijk toetsingskader voor het doorlichten en beoordelen van een risicoprofiel op discriminatie. Hierin worden de minimale normen uitgelegd waar overheidsinstanties zich aan moeten houden als zij een risicoprofiel opstellen en inzetten. Het toetsingskader is door de minister van Binnenlandse Zaken als uitgangspunt voor het kabinetsstandpunt over etnisch profileren gebruikt, en is verspreid binnen de Rijksoverheid. De minister kondigde hierbij aan om in 2022 samen met het College en vertegenwoordigers van



de uitvoeringsorganisaties te bekijken of het toetsingskader voldoende houvast biedt voor de praktijk en of verdere concretisering nodig is, ook voor gebruik in de toekomst.

Ter afsluiting van het project Institutioneel racisme heeft het College in december 2021 de visienota 'Institutioneel racisme: naar een mensenrechtelijke aanpak' gepubliceerd. Hierin wordt het verschijnsel institutioneel racisme uitgelegd en in een mensenrechtelijk kader geplaatst. Omdat een institutioneel probleem een institutionele oplossing vraagt, roept het College de overheid op de aanpak van institutioneel racisme te verbreden door bestaande individuele non-discriminatie rechten op drie punten aan te vullen: met een proactieve monitoring van mogelijk discriminerende effecten van beleid, met preventief overheidsbeleid tegen rassendiscriminatie, en met het invoeren van instrumenten van toezicht. Naast gerichte verspreiding onder belangtellen zijn de diverse publicaties van het College over dit onderwerp gebundeld in een webdossier op de website van het College. De resultaten van het project Institutioneel racisme zullen worden geborgd in het programma Vooroordelen Voorbij, dat in 2022 wordt opgestart.

Programma Vooroordelen Voorbij: de inzet van het College na de kabinetsreactie op het rapport ‘Ongekend onrecht’

Op 15 januari 2021 reageerde het kabinet op het rapport ‘Ongekend onrecht’ van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK). In de kabinetsreactie wordt de rol van het College beschreven als onafhankelijke toezichthouder die de mensenrechten in Nederland beschermt en oordelen kan geven over discriminatiezaken. Mensen kunnen het College vragen om een oordeel bij klachten over discriminatie door uitvoeringsinstanties zoals UWV, SVB en DUO.

Verder ziet het kabinet een rol voor het College in het verzorgen van trainingen over vooroordelen in de uitvoeringspraktijk voor medewerkers van grote uitvoeringsorganisaties. Ten slotte wijst het kabinet op de mogelijkheid dat overheidsinstellingen het College vragen of zij met hun beleid verboden onderscheid maken (een oordeel omtrent eigen handelen), en dat het College dit ook uit eigen beweging kan onderzoeken.

Het College heeft afspraken gemaakt met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over uitbreiding van werkzaamheden die worden voorzien en die het College als onafhankelijke instantie zal uitvoeren. De extra middelen die in mei 2021 aan het College zijn toegekend voor deze taakintensivering, zijn structureel.

Deze taakintensivering is uitgewerkt in het programma Vooroordelen Voorbij, waarmee het College ervoor wil zorgen dat burgers niet

gediscrimineerd worden op grond van ras door uitvoeringsinstanties van de overheid. Daarvoor worden ambtenaren bij uitvoeringsinstanties zich meer bewust gemaakt van hun eigen vooroordelen, zodat ze zich actiever zullen inzetten om discriminatie te voorkomen. Dat zal gebeuren door de ontwikkeling van een prototype training en specifieke leermodules. Daarnaast gaat het College binnen het programma werken aan de betere behandeling van klachten van burgers over ervaren discriminatie, zowel bij het College zelf als bij uitvoeringsinstanties. Als laatste zal het College samenwerken met de Rijksoverheid door input te geven op nieuw beleid, wetgeving en tools.

Wat betreft het onderzoek bouwt het College voort op de kennis die is opgedaan in het project Institutioneel racisme (zie pagina 21). Voor dit project heeft het College onder meer een visienota en een mensenrechtelijk toetsingskader ontwikkeld voor overheidsinstanties.



Doel van dat instrument is om discriminatie op grond van ras en/of nationaliteit te voorkomen bij de ontwikkeling en inzet van risicoprofielen. Dit toetsingskader is in afstemming met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitgewerkt en in een praktische handreiking omgezet.

Voor wat betreft de trainingen voor ambtenaren van uitvoeringsinstanties kan het College putten uit de al bestaande training 'Selecteren zonder vooroordelen'. Daarin leren medewerkers van bedrijven en (overheids)organisaties hun eigen vooroordelen te herkennen in de werving en selectie van medewerkers en politieke ambtsdragers. In 2021 is deze training verder doorontwikkeld en vele malen gegeven (zie pagina 57).

Oordelen

Verzoeken om een oordeel

Iedereen die zich gediscrimineerd voelt, kan het College vragen zijn of haar discriminatieklacht te onderzoeken en hierover een oordeel te geven. Het verzoek moet gaan over kwesties die te maken hebben met werk of met het aanbieden van goederen en diensten, zoals onderwijs, wonen, uitgaan, zorg, financiële dienstverlening, sport-faciliteiten, vervoer of sociale bescherming.

Ook moet het verzoek betrekking hebben op een van de 'non-discriminatiegronden' uit de gelijke-behandelingswetgeving. Dat zijn gronden waarop niet gediscrimineerd mag worden: ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging, godsdienst en levens-overtuiging, leeftijd, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur en type contract (vast of tijdelijk).

Het College is niet bevoegd om te oordelen over eenzijdig overheidshandelen, dat wil zeggen het handelen van overheidsdiensten of

overheidsfunctionarissen dat plaatsvindt in het kader van de uitoefening van hun wettelijke taak. Denk hierbij aan ordehandhaving door de politie, beslissingen over het verlenen van vergunningen of ontheffingen en het innen van belasting door de Belastingdienst. Hiervoor geldt een uitzondering als de discriminatiegrond ras (die omvat ook huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming) aan de orde is. In dat geval kan het College ook klachten onderzoeken die gaan over 'eenzijdig overheidshandelen' in de sfeer van de sociale bescherming. Sociale bescherming is een ruim begrip en ziet onder meer toe op beslissingen over zaken als huisvesting, socialezekerheidsuitkeringen, studiefinanciering, het toekennen van huur- en zorgtoeslag en maatschappelijke ondersteuning. De toeslagenaffaire is een bekend voorbeeld, waarbij vermoedens van discriminatie zijn gerezen bij de toekenning van en controle op de kinderopvangtoeslag. Voor discriminatie op andere gronden dan ras bij sociale bescherming, zoals leeftijd of geslacht, is het College niet bevoegd.

Tabel Verzoeken, oordelen en uitspraken

	2019		2020		2021	
Ingediende verzoeken	541		638		739	
Afgehandelde verzoeken	500		503		696	
Kennelijk ongegrond	163	33%	166	33%	293	42%
Ingetrokken na schikking	15	3%	22	4%	17	2%
Ingetrokken overig	18	4%	73	15%	116	17%
Gesloten	164	33%	118	23%	116	17%
Oordeel	140	28%	124	25%	156	22%
Geen discriminatie	75	54%	74	60%	103	66%
Discriminatie	65	46%	50	40%	45	34%
Opvolging d.m.v. maatregelen	86%		78%		88%	

Sinds 2017 stijgt jaarlijks het aantal ingediende verzoeken om een oordeel. Zo kwamen er in 2017 in totaal 416 verzoeken binnen, en heeft het College in 2021 739 verzoeken om een oordeel ontvangen. We mogen inmiddels spreken van een bestendige trend.

Verzoeken om een oordeel in het kader van de toeslagaffaire

Sinds begin 2020 heeft het College enkele tientallen verzoeken ontvangen waarin het gevraagd wordt om een oordeel over discriminatie te geven in het kader van de toeslagenaffaire. Het College heeft de verzoekers die een klacht zonder toelichting hebben ingediend om nadere informatie gevraagd. Verzoekers hebben voor het verzamelen van deze nadere informatie de ondersteuning kunnen inroepen van een lokale anti-discriminatievoorziening. Een aantal verzoekers heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Deze anti-discriminatievoorzieningen helpen verzoekers om hun dossier rond te krijgen. Dit is nodig om te kunnen bepalen of er onderscheid is gemaakt jegens de verzoeker(s).

Het College is op grond van de wet bevoegd om op basis van een verzoek dan wel uit eigen beweging te onderzoeken of er sprake is van discriminatie als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: AWGB). Gelet op de vele verzoeken heeft het College besloten om bij de Belastingdienst/Toeslagen inzage te vorderen in de gegevens met betrekking tot de kinderopvangtoeslag en deze nader te analyseren middels een statistische analyse. Dit betekent concreet dat het College probeert vast te stellen of de door de Belastingdienst/Toeslagen gehanteerde 'harde aanpak' vaker personen met een buitenlandse afkomst heeft getroffen in vergelijking tot personen met (alleen) een Nederlandse afkomst. Het College hoopt door middel van deze statistische analyse voldoende aanknopingspunten te vinden om verder onderzoek te verrichten in individuele zaken, met als doel om uiteindelijk te bepalen of er in die individuele zaken sprake is geweest van al dan niet verboden onderscheid in de zin van de AWGB.

Zodra de eindfase van het onderzoek is bereikt zullen de zaken op een zitting worden gepland, waarbij rekening wordt gehouden met enige voorbereidingstijd van verzoekers en van de Belastingdienst/Toeslagen. Tijdens de zitting zullen de verzoekers en de Belastingdienst worden gehoord. De Belastingdienst heeft toegezegd in de zaken die betrekking hebben op de toeslagenaffaire het oordeel van het College altijd te zullen erkennen.

Top 3 ontvangen verzoeken naar grond in 2021:

Handicap/chronische ziekte



Ras



Geslacht



Nog steeds gaan de meeste verzoeken die het College ontvangt over de grond handicap/chronische ziekte. Dat houdt verband met de uitbreiding van de aandacht voor de rechtspositie van mensen met een beperking, sinds Nederland in 2016 partij werd bij het VN-verdrag handicap. De inwerkingtreding van dit verdrag voor Nederland leidde ook tot enkele nieuwe artikelen in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ).

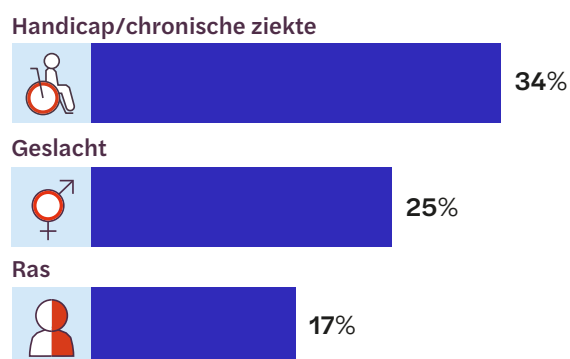
In vergelijking met 2021 is het aantal verzoeken over de grond ras in absolute aantallen iets gestegen (van 144 naar 161) en relatief (van 23% naar 22%) iets gedaald. De sinds het jaar 2020 breed gevoerde maatschappelijke discussie over (institutioneel) racisme is daarvoor een belangrijke verklaring.

Het aantal verzoeken over de grond geslacht is daarentegen in absolute aantallen (van 95 naar 82) en relatief (van 15% naar 11%) opnieuw gedaald ten opzichte van eerdere jaren. De reden voor deze daling is niet bekend.

Ten slotte valt op dat er in 2021 veel verzoeken over de grond levensovertuiging binnen zijn gekomen, te weten 71 in totaal. Ten opzichte van 2020 is dit een enorme stijging: toen waren er 4 verzoeken op deze grond binnengekomen. Relatief gezien is de stijging van 1% naar 10%. Een verklaring hiervoor is dat een groot deel van deze verzoeken betrekking hebben op burgers die het niet eens waren met de door de overheid getroffen vrijheidsbeperkende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het coronavirus. Met name de maatregelen die inhielden dat deelname aan bepaalde maatschappelijke activiteiten afhankelijk werd gesteld van

een coronatoegangsbewijs – een QR-code die verkregen kon worden na vaccinatie of een negatieve coronatest – werden regelmatig aangevochten, met het argument dat deze discriminatie op grond van levensovertuiging zouden opleveren. Een aanzienlijk deel van deze verzoeken richtte zich rechtstreeks tegen de door de regering getroffen maatregelen. Aangezien deze maatregelen moeten worden aangemerkt als eenzijdig overheidshandelen, was het College niet bevoegd om daarover te oordelen. Een ander deel van de verzoeken richtte zich tegen horecaondernemingen, bioscopen of theaters die controle op het coronatoegangsbewijs uitoefenden. In deze zaken waren de verzoeken niet-ontvankelijk, omdat de betreffende bedrijven wettelijk verplicht waren om dergelijke controles uit te voeren. Een ander opvallend aspect van de betreffende verzoeken was dat de levensovertuiging waarop een beroep werd gedaan voor veel klagers vooral bestond uit de opvatting dat de vrijheid van burgers niet zo vergaand zou mogen worden ingeperkt. De vraag is of een dergelijk standpunt als levensovertuiging in de zin van de AWGB valt aan te merken.

Top 3 oordelen naar grond in 2021:



Afhandeling

Als het College een verzoek om een oordeel ontvangt, beoordeelt het eerst of het binnen de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Als dit het geval is, neemt het College de zaak in behandeling. Valt de klacht buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving, dan is het College onbevoegd en kan het geen onderzoek starten.

Het College handelde in 2021 in totaal 696 verzoeken om een oordeel af. Dat zijn 193 verzoeken meer dan in 2020. In dat jaar hadden,

naast een verhoogde instroom van het aantal verzoeken om een oordeel, de coronacrisis en de noodzaak tot thuiswerken ook binnen de werkprocessen van het College voor flinke vertragingen gezorgd. Daarom is in de loop van 2021 een aantal extra juristen aangetrokken om de ontstane achterstanden weg te werken.

Van de afgehandelde verzoeken was 42% kennelijk ongegrond. De grote meerderheid daarvan had betrekking op eenzijdig overheidshandelen. Van de verzoeken werd 17% gesloten, vaak omdat de betrokkene niet meer reageerde op correspondentie van het College. Nog eens 17% van de verzoeken werd tijdens de procedure door verzoeker zelf ingetrokken. In 2% van de gevallen troffen partijen een schikking. In totaal zijn 156 verzoeken (22%) met een oordeel afgedaan. Dat zijn 32 oordelen meer dan het jaar daarvoor.

Het College oordeelde het vaakst over de grond handicap/chronische ziekte (34%). Daarna waren geslacht (28%) en ras (17%) de meest voorkomende gronden. Bijna de helft van de oordelen over geslacht had betrekking op zwangerschapsdiscriminatie. Net als in voorgaande jaren had circa de helft van de oordelen (48%) betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie.

Uitspraken

Het College kan in een oordeel meer dan één uitspraak doen. Bijvoorbeeld over de vraag of een werkgever een werknemer heeft gediscrimineerd en of hij daarnaast voldoende aanpassingen voor de werknemer heeft gedaan. In 2021 oordeelde het College in 34% van de zaken dat op ten minste één onderdeel sprake was van discriminatie. In 66% van de oordelen werd niet in strijd gehandeld met het discriminatieverbod. Dat is vaker dan in 2020, toen in 60% van de uitspraken werd geoordeeld dat er niet in strijd met het discriminatieverbod werd gehandeld. Er zijn twee verklaringen voor dit relatief hoge percentage.

In de eerste plaats speelt ook hier weer de coronacrisis een belangrijke rol. Het College heeft een flink aantal oordelen gewezen over winkels en ziekenhuizen die, op grond van de dringende adviezen van de overheid, een mondkapjesplicht oplegden aan personen die hun gebouw wilden betreden. De vraag die daarbij in het bijzonder aan het College werd voorgelegd, is of deze

Tabel Nalevingspercentage doorlooptijd

Nalevingspercentage doorlooptijd	2018	2019	2020	2021
Afdoen verzoeken buiten bevoegdheid College/ kennelijk ongegrond binnen 4 weken	82%	73%	57%	32%
Afdoen oordelen binnen 6 maanden na binnenkomst verzoek	71%	66%	32%	4%
Verzending oordelen binnen 8 weken na zitting	89%	88%	66%	86%
Verzending oordelen binnen 6 weken na zitting	57%	67%	54%	72%

dienstverleners bij het hanteren van die mondkapjesplicht voldoende rekening hielden met de uitzondering die mogelijk zou moeten zijn voor personen die vanwege een handicap of chronische ziekte niet in staat zijn een mondkapje te dragen. In de dringende adviezen van de overheid werd erop gewezen dat zo'n uitzonderingsmogelijkheid er zou moeten zijn, maar werd verder niet aangegeven hoe zou moeten worden gecontroleerd of iemand terecht een beroep op deze uitzonderingsmogelijkheid deed en welk alternatief dan aan de betreffende persoon zou moeten worden geboden. Veel van de situaties die aan het College ter beoordeling werden voorgelegd hadden juist hierop betrekking. In vrijwel al deze zaken kwam het College tot de conclusie dat de ingewikkelde belangenafweging die in dergelijke situaties door de ondernemer of het ziekenhuis gemaakt moest worden niet onredelijk was, en er geen sprake was geweest van handelen in strijd met de WGBH/CZ.

In de tweede plaats heeft het College ervoor gekozen om een aantal zaken waarin er grote twijfel was over de bevoegdheid van het College om te oordelen of over de ontvankelijkheid van het verzoek, toch in behandeling te nemen en tot een oordeel te komen. In het verleden werden dit soort zaken soms al in de voorfase van het onderzoek door het College als kennelijk ongegrond of kennelijk niet-ontvankelijk per brief afgedaan. Dit heeft het nadeel dat dergelijke beslissingen van het College voor de buitenwereld grotendeels onbekend blijven, aangezien deze zogenoemde 'KO-brieven' wel aan de betrokken partijen worden gestuurd, maar verder niet worden gepubliceerd. Omdat het College meent dat uit dit soort beslissingen toch relevante opvattingen van het College zijn op te maken over de reikwijdte van de bescherming die geboden wordt door de Nederlandse

gelijkebehandelingswetgeving en de begrenzing van het klachtrecht, is er vaker dan in voorgaande jaren voor gekozen om in dit soort zaken toch een oordeel uit te brengen. In die oordelen is dan echter de conclusie dat er geen verboden onderscheid heeft plaatsgevonden. Deze oordelen dragen dus bij aan het hierboven genoemde hoge percentage.

Doorlooptijd

Het College hanteert vaste doorlooptijden voor de behandeling van verzoeken en oordelen. Een verzoek dat niet eindigt met een oordeel, moet binnen zes weken zijn afgedaan. Oordelen moeten binnen een periode van zes maanden na binnenkomst van het verzoek aan partijen zijn verstuurd. In 2021 werd 32% van de verzoeken die niet uitmondde in een oordeel binnen zes weken afgedaan. Van de oordelen is 4% binnen een periode van zes maanden na binnenkomst van het verzoek aan partijen gestuurd. Van de oordelen is 86% binnen de wettelijke termijn van acht weken na zitting verstuurd. Bij 72% lukte dat binnen een termijn van zes weken.

De realisatie van de doorlooptijden is sinds 2020 fors lager, en deze tendens heeft zich in 2021 voortgezet. Hiervoor is een aantal oorzaken aan te wijzen. Allereerst had de coronacrisis in 2020 een behoorlijke impact op het oordelenproces. Niet alleen moesten de zittingen in de beginperiode van de crisis worden verdaagd, en daarna weer 'coronaproof' worden opgestart, maar het kostte ook enige tijd om de (digitale) werkprocessen zodanig in te richten dat de medewerkers vanuit huis aan de verzoeken om een oordeel konden werken. Daarnaast is de trend te zien dat er sinds 2017 jaarlijks steeds meer verzoeken om een oordeel worden ingediend. Ten opzichte van 2017 steeg



het aantal verzoeken in 2021 in totaal met 78%. De capaciteit van het ondersteunend bureau is niet berekend op de afhandeling van deze sterk toenemende aantallen. Onder de ingediende verzoeken bevinden zich bovendien 52 verzoeken om een oordeel in het kader van de toelagenaffaire. In 2021 is de keuze gemaakt om, voordat deze verzoeken om een oordeel in behandeling worden genomen, een onderzoek te starten naar de Belastingdienst of er sprake is van discriminatie als bedoeld in de AWGB. Aangezien het College er zeer aan hecht om dit onderzoek zo zorgvuldig mogelijk te doen, heeft dit enige tijd in beslag genomen. Een van de gevolgen is wel dat de behandeltijd van deze verzoeken langer is geworden dan zes maanden.

Om de ontstane achterstanden in het afdoen van de verzoeken om een oordeel weg te werken, is in de loop van 2021 extra juridische ondersteuning aangetrokken. Het kost enige tijd om deze juristen op te leiden en in te werken, zodat zij goed in het oordelenproces kunnen meedraaien. Mogelijk zal in 2022 nog meer extra personeel worden ingeschakeld om de verzoeken weer binnen de gewenste zes maanden af te kunnen doen.

Oordelen en de (social) media

Al langere tijd zet het College de oordelen ook in om voorlichting te geven over mensenrechten in het algemeen, en over gelijke behandeling in het bijzonder. Daarom publiceert het College alle

oordelen op de website, plaatst het nieuwsberichten met uitleg over (de juridische context van) een oordeel en maakt het steeds vaker gebruik van social media (Facebook, Twitter en LinkedIn) om aandacht te vragen voor de inhoud van oordelen. Soms wordt daar een vraag of stelling aan verbonden.

Oordelen en actuele maatschappelijke thema's

Het College (en diens voorganger de Commissie gelijke behandeling - CGB) spreekt al jaren oordelen (uitspraken) uit in gelijkebehandelingskwesities. Het College hoopt met zijn oordelen zo meer helderheid te bieden over de uitleg van de in Nederland geldende gelijkebehandelingswetgeving. Soms gaan de oordelen over zeer actuele maatschappelijke kwesities. Hieronder wordt een aantal van dergelijke oordelen nader toegelicht.

Seksuele intimidatie op de werkvloer

Een mannelijke collega van een andere afdeling heeft een (mogelijk) fraudesignaal over een vrouw opgevangen. Hij nodigt de vrouw uit voor een gesprek. Dit gesprek vindt plaats in zijn auto. In de auto maakt de man toespelingen over het uiterlijk van de vrouw. Hij begint over de hobby van de vrouw, buikdansen, en noemt foto's van haar op Facebook "wel erg professioneel en uitdagend". Volgens de man hing de vrouw een forse boete en teruggevorderde uitkering boven het hoofd. De vrouw had volgens de man "geluk dat het hem

onder de ogen was gekomen, want hij zou niet zo moeilijk doen, maar anderen misschien wel". De vrouw meldt het diezelfde dag bij haar werkcoach. Het College oordeelde dat er sprake was van zodanig grensoverschrijdend gedrag dat, alle feiten samen bezien, er sprake was van seksuele intimidatie.

Sportschool discrimineert (trans)vrouw

In een sportschool wordt een vrouw aangesproken door een medewerker die haar vertelt dat zij zich, conform beleid, in de herenkleedkamer moet omkleden. De vrouw is het niet met de medewerker eens. Haar genderidentiteit is tegengesteld aan haar geboortegeslacht, waardoor zij zich niet als man maar als vrouw identificeert. De sportschool gaf aan de toegang tot de vrouwenkleedkamer te weigeren tot de vrouw een geslachtsveranderende operatie had ondergaan. Het College oordeelde dat er sprake was van direct onderscheid op grond van geslacht. De Transgenderwet maakt het namelijk mogelijk om het geslacht in de geboorteakte te wijzigen, als deze niet aansluit bij de genderidentiteit. Je mag dus geen onderscheid maken tussen cisvrouwen (een vrouw die geboren is met de geslachtskenmerken van een vrouw en die zich ook vrouwelijk voelt) en transvrouwen. Zij maken beiden deel uit van dezelfde categorie: vrouw.

Mondkapjesplicht

Het College heeft in 2021 een aantal oordelen uitgesproken die betrekking hadden op de wettelijke verplichting om in verband met de bestrijding van de coronacrisis tussen 1 december 2020 en 26 juni 2021 en sinds 6 november 2021 een mondkapje te dragen in publieke binnenruimtes, in het openbaar vervoer en in het onderwijs (zie ook de opmerkingen hierboven). Er geldt een uitzondering op deze mondkapjesplicht voor mensen die vanwege een (zichtbare of onzichtbare) beperking of ziekte geen mondkapje kunnen dragen op plekken waar dat verplicht is. Het College heeft in zijn oordelen uitgesproken dat een verzoek dat een persoon doet om in verband met een beperking of ziekte een uitzondering te maken op de mondkapjesplicht, kan worden gezien als een verzoek om een doeltreffende aanpassing. Daarbij is het allereerst aan de verzoeker zelf om aan te tonen dat hij of zij vanwege medische redenen geen mondkapje kan dragen. Als hier sprake van is, dan dient de onderneming of (onderwijs)instelling in principe een doeltreffende aanpassing te

verrichten als daarom wordt gevraagd, behalve als dit als onevenredig belastend wordt beschouwd. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als een instantie een aanpassing biedt die als doeltreffend te beschouwen is, ondanks het feit dat de bezoeker dat niet als zodanig ervaart. Het kan dan gaan om begeleiding van een bezoeker binnen of buiten een ziekenhuis.

Effecten van oordelen

Het College onderzoekt wat de effecten zijn van de oordelen waarin sprake is van discriminatie. Partijen wordt gevraagd welke maatregelen ze hebben getroffen naar aanleiding van het oordeel (*follow-up*). Maatregelen die een organisatie kan treffen variëren van excuses aanbieden tot structurele maatregelen om toekomstige discriminatie tegen te gaan, zoals de cao aanpassen.

In de meeste gevallen duurt het enige tijd voordat bekend is welke maatregelen worden getroffen naar aanleiding van een oordeel, omdat het tijd kost om beleid of procedures aan te passen. Voor het jaarverslag 2021 gaat het College uit van de *follow-up* over de periode september 2020 tot en met augustus 2021.

Uit de cijfers blijkt dat verweerders de oordelen van het College veelal serieus nemen. Door de jaren heen wordt in ruim driekwart van de oordelen waarin het College discriminatie vaststelt, een maatregel getroffen. In 2021 lag dit percentage op 88% (78% in 2020), wat ongekend hoog is. Voorbeelden van structurele maatregelen die werden genomen zijn aanpassing van beleid of regeling, voorlichting van medewerkers en het opstellen van een klachtenregeling. De individuele maatregelen die zijn getroffen zijn zeer divers. Zo heeft een (trans)vrouw een nieuwe huurovereenkomst gekregen met aanpassing van het geslacht erin. Een vrouw van wie een skip line was afgenomen (dat is een pas om bij een evenement niet in de rij te hoeven staan vanwege een fysieke beperking) heeft de pas teruggekregen. En een jongen kreeg alsnog toegang tot een studie nadat hem dat eerder was geweigerd.



Hoogbegaafdheid en het recht op onderwijs

Hoogbegaafde kinderen hebben net als ieder ander kind recht op onderwijs dat past bij hun onderwijsbehoeftes en leerpotentieel. In 2021 stapten de ouders van een hoogbegaafd kind naar het College, omdat zij vonden dat de basisschool onvoldoende rekening hield met de hoogbegaafdheid van hun kind. Met als gevolg dat het kind jarenlang niet kon deelnemen aan onderwijs en noodgedwongen thuis kwam te zitten. Hoogbegaafdheid zou volgens de ouders als handicap behandeld moeten worden, om zodoende passend onderwijs mogelijk te maken voor hoogbegaafde kinderen.

De tientallen steunbetuigingen die deze ouders uit het hele land ontvingen lieten zien hoe sterk dit onderwerp leeft. Via een livestream werd de zitting bij het College onder grote belangstelling gevolgd door ruim 170 mensen en diverse media.

Het College oordeelde dat hoogbegaafdheid geen handicap is in het kader van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). Het College gaf naar aanleiding

van deze zaak wel het signaal af dat hoogbegaafde kinderen net als ieder ander kind recht op onderwijs hebben dat past bij hun onderwijsbehoeftes en leerpotentieel. Daarom deed het de aanbeveling aan de toenmalige minister van Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media om maatregelen te treffen ter ondersteuning van hoogbegaafde kinderen en daar geen extra kosten of andere (financiële) drempels voor de ouders voor op te werpen.

Klachten tegen het College

Klachten tegen het College

Het College voor de Rechten van de Mens vindt het van groot belang om op een zorgvuldige manier om te gaan met de personen die contact met het College hebben gehad. Dat contact vindt plaats bij vragen over het brede terrein van de mensenrechten en over (de mogelijkheid tot) het indienen van een verzoek om een oordeel op grond van de gelijkebehandelingswetgeving. Het contact is er ook bij de verdere behandeling van het verzoek om een oordeel. Het kan daarbij voorkomen dat er aanmerkingen zijn op de werkwijze van het College. Daarom is er een klachtenregeling, die in de eerste plaats bedoeld is om klachten naar tevredenheid op te lossen; en in de tweede plaats om van klachten te leren en zo nodig wijzigingen in het interne beleid van het College aan te brengen.

Aantal

In 2021 behandelde het College zestien klachtendossiers bestaande uit in totaal 34 klachten. Met enige regelmaat ontvangt het College klachten over de inhoud van een gegeven oordeel of over het feit dat het College een verzoek om een oordeel niet in behandeling heeft genomen. Dat was ook in 2021 zo. Deze zestien klachtendossiers hadden de volgende karakteristieken: vijf maal over de inhoud van een oordeel, zes maal over het niet in behandeling nemen van een verzoek, vier maal over de bejegening door een medewerker van het College en een maal over het proces rondom een zitting.

Klachten over inhoud oordelen

Verzoekers of verweerders kunnen niet klagen over de inhoud en motivering van oordelen, omdat Collegeleden – net als rechters – eigenstandig (of in een meervoudige kamer) een oordeel geven. Tegen een oordeel is geen hoger beroep mogelijk. Het is niet de bedoeling dat het indienen van een klacht werkt als een verkapt hoger beroep. Van de zestien klachtendossiers die het College in 2021 heeft behandeld hadden er vijf (met in totaal elf klachten) toch betrekking op de inhoud van het oordeel. Van deze elf klachten werden er vier niet-ontvankelijk, vijf ongegrond en twee gegrond

verklaard. De twee gegrond verklaarde klachten betroffen beide een verschrijving en deze misslagen zijn nadien gecorrigeerd. Het herstel van dergelijke misslagen verandert niets aan de uitkomst van het oordeel.

In uitzonderlijke gevallen past het College de regels toe zoals de bestuursrechter die hanteert voor de herziening van uitspraken. Dit maakt dat het College opnieuw naar een zaak kan kijken als er nieuwe feiten of gegevens aan het licht gekomen zijn die de verzoeker of verweerder niet eerder naar voren had kunnen brengen, en als die feiten of gegevens ook daadwerkelijk kunnen leiden tot een andere beoordeling. Bij geen van de klachten die in 2021 zijn ingediend bleek dit het geval.

Klachten over niet in behandeling nemen verzoek

Het College is bij zijn oordelende taak gebonden aan de discriminatiegronden die zijn opgenomen in gelijkebehandelingswetten. Bovendien hebben die wetten een beperkt toepassingsbereik, waardoor bijvoorbeeld 'eenzijdig overheids handelen' (denk bijvoorbeeld aan de taakuitoefening door de politie, douane, Koninklijke Marechaussee of andere overheidsdiensten) vaak niet door het College getoetst kan worden. Bij verzoekers leidt dat regelmatig tot onbegrip en daardoor ook tot vermoedens over een gebrek aan onafhankelijkheid van het College. Verwijten met die strekking klinken dan door in de ingediende klacht. In zijn reactie op klachten over het niet in behandeling nemen van een verzoek om een oordeel, legt het College (nogmaals) uit wat zijn mandaat is en dat dit mandaat door de wetgever is begrensd. Ook geeft het College altijd aan tot welke instantie een klager zich wel zou kunnen wenden om de vermeend discriminerende (overheids)gedraging aan de kaak te stellen. In 2021 ontving het College zes klachtendossiers over het niet in behandeling nemen van een verzoek. Deze zes klachtendossiers bestonden uit achttien klachten. Van deze achttien klachten werden er tien niet-ontvankelijk verklaard en acht klachten waren ongegrond.

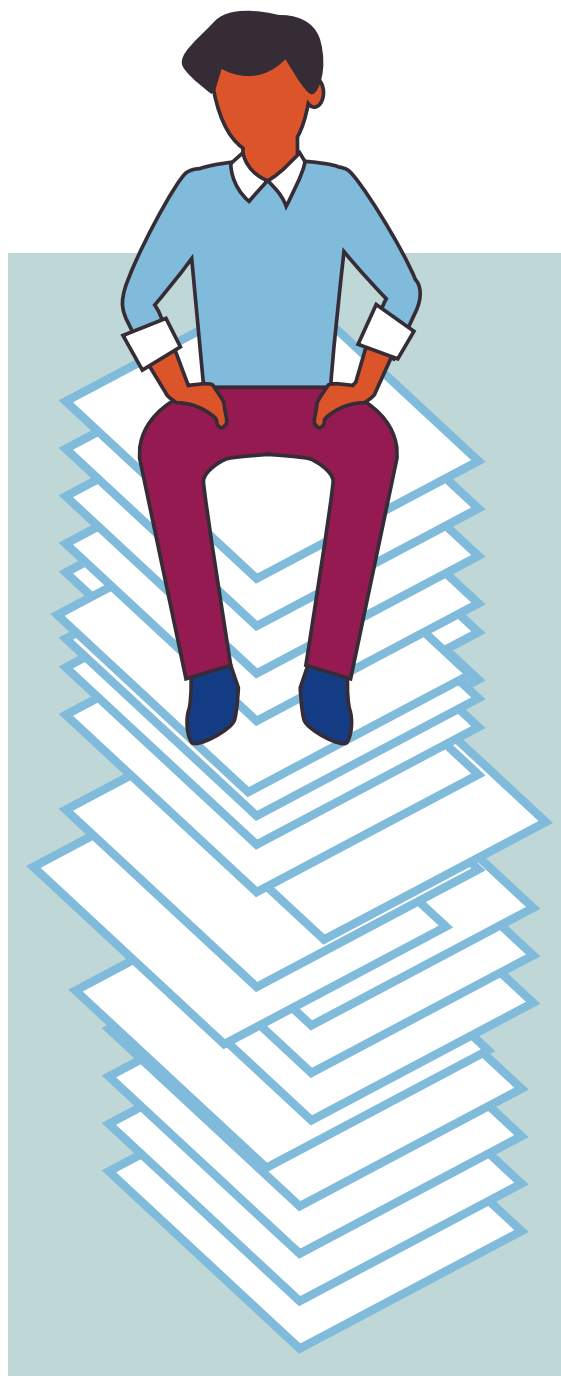
Klachten over bejegening door medewerkers College

In 2021 zijn er bij het College vier klachtendossiers binnengekomen betreffende de onheuse bejegening door een medewerker van het College. Deze vier klachtendossiers bestonden uit vier klachten. Van deze vier klachten werden een klacht niet-ontvankelijk, twee klachten ongegrond en een klacht gegrond verklaard. De persoon wiens klacht gegrond is verklaard is bovendien uitgenodigd voor een gesprek met de voorzitter van het College. Deze klacht is aanleiding geweest voor het College om te reflecteren op het eigen handelen. Het onderstreept nogmaals hoe belangrijk de juiste toonzetting is bij het (schriftelijke) contact met partijen.

Klachten over proces

Het afgelopen jaar heeft het College een maal klacht ontvangen over het proces rondom een zitting. Deze klacht is gegrond verklaard en de persoon in kwestie is uitgenodigd voor een gesprek met de voorzitter van het College. Tijdens dit gesprek is dieper ingegaan op de oorzaak van de klacht. Ook hier heeft het College acties ondernomen om een herhaling te voorkomen.

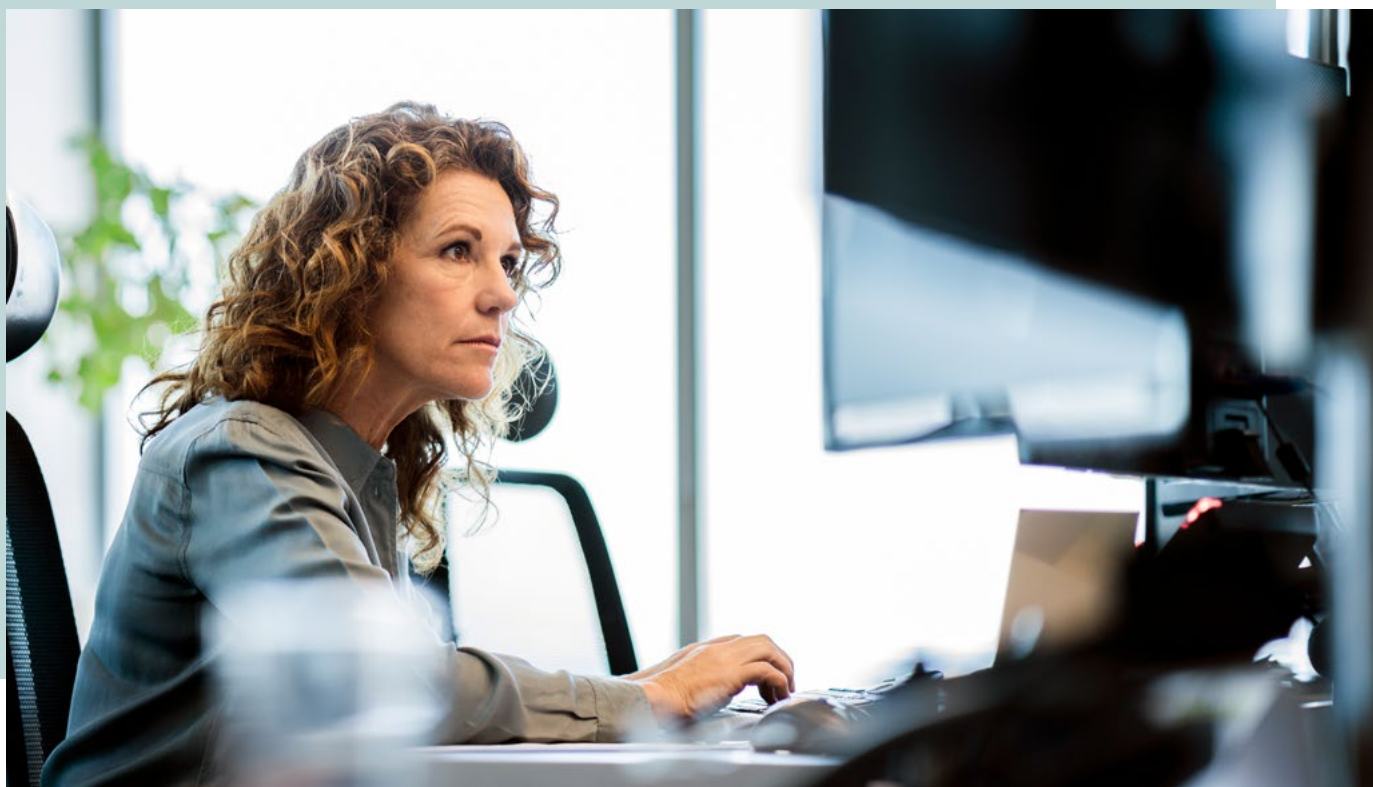
De klachtenregeling van het College is te vinden op de website: www.mensenrechten.nl/contact



Tabel Klachten in 2021

Klachten in 2021 over:	Totaal	Gegrond	Ongegrond	Niet-ontvankelijk	Ingetrokken
Inhoud oordeel	11	2	5	4	0
Niet in behandeling name van een verzoek	18	0	8	10	0
Bejegening door medewerkers	4	1	2	1	0
Proces zitting	1	1	0	0	0
Totaal	34	4	15	15	0

Onderzoeken



Het College doet zelf onderzoek of laat externe partijen onderzoek doen. In 2021 liepen acht onderzoeken.

Monitor Discriminatiezaken

Op 21 april 2021 werd de Monitor Discriminatiezaken 2020 gepubliceerd. De monitor biedt een uitgebreid overzicht van alle ontvangen vragen en meldingen bij de front office en de resultaten in het oordelenproces. Zo gaat de Monitor in op de gronden en de terreinen van de klachten die zijn binnengekomen. Ook wordt er een schets gegeven van de belangrijke trends in de afgelopen periode en van enkele opvallende ontwikkelingen, zoals het hoogste aantal verzoeken om een oordeel sinds de oprichting van het College, de grote aantallen vragen en meldingen over de coronacrisis en de

toename in het aantal meldingen en verzoeken om een oordeel op grond van ras. De publicatie van de Monitor heeft dit jaar veel media-aandacht gekregen. De cijfers van het College worden ook opgenomen in de landelijke rapportage over discriminatiecijfers, die eind juni 2021 werd gepubliceerd. In deze rapportage worden de cijfers van verschillende instanties in samenhang besproken, waaronder die van het College, antidiscrimatievoorzieningen, de politie, het MiND (meldpunt internetdiscriminatie) en de Nationale ombudsman.

(Semi)geautomatiseerde besluitvorming bij gemeenten

In de zomer van 2021 verscheen het onderzoek naar (semi)geautomatiseerde besluitvorming bij gemeenten, dat juridisch adviesbureau Hooghiemstra & Partners in opdracht van het

College verrichte. Uit dit kwalitatieve onderzoek bleek dat gemeenten wel welwillend zijn, maar nog niet heel expliciet aandacht hebben voor de mensenrechtelijke aspecten bij de inzet van algoritmes voor gemeentetaken. Vraagstukken over discriminatie en rechtsbescherming leefden er wel, maar hiervoor worden nog weinig aanvullende maatregelen getroffen. Het onderzoek leidde onder meer tot een reeks publicaties op Binnenlands Bestuur. Het College presenteerde de uitkomsten onder andere op een nationaal congres van de VNG. Met deelnemende gemeenten wordt in 2022 verder gekeken naar vervolgcities.

Praktijktests vacaturesites

In april publiceerde het College het onderzoeksrapport over de praktijktests op grote Nederlandse vacaturewebsites, die de Utrecht Data School (Universiteit Utrecht) in zijn opdracht uitvoerde. Doel van het onderzoek was om te achterhalen of algoritmes die worden ingezet op vacaturewebsites een discriminerende werking hebben voor sollicitanten op basis van kenmerken die worden beschermd door de gelijkebehandelingswetgeving. De uitkomsten gaven onvoldoende aanleiding dit te veronderstellen. Wel legden ze een opmerkelijke vooringenomen werking bloot: zodra er gezocht wordt met gendergekleurde functietitels, kunnen zoekalgoritmes nadelig kan uitpakken voor vrouwelijke werkzoekenden. Verschillende HR-sites besteedden aandacht aan onze publicatie. Het College informeerde de onderzochte vacaturesites over de uitkomsten. Het platform dat het slechtst uit de test kwam, heeft aangegeven zijn zoekalgoritme aan te passen.

Recruiter of computer?

Het College heeft onderzoek gedaan naar de gelijkebehandelingswetgeving en het gebruik van algoritmes bij werving en selectie. De inzet van algoritmes bij werving en selectie kan leiden tot verboden onderscheid. Met dit onderzoek voorziet het College in een behoefte bij werkgevers om meer duidelijkheid over de wettelijke verplichtingen bij de inzet van algoritmes. In de publicatie zijn vier aandachtspunten geformuleerd voor werkgevers die algoritmes willen gebruiken. Bij het onderzoek is ook een factsheet met tips voor werkgevers gepubliceerd. Diverse HR-websites hebben de aandachtspunten uit het onderzoek belicht. Het College zal ook in 2022 communicatiemateriaal

verspreiden om de adviezen verder onder de aandacht te brengen.

Seksuele intimidatie op de werkvloer

In de eerste helft van het jaar liet het College een kwantitatief onderzoek uitvoeren naar de afhandeling van meldingen en klachten over seksuele intimidatie op de werkvloer. Het onderzoek werd door onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers uitgevoerd onder ongeveer 2000 werknemers en 300 werkgevers. De resultaten bevestigen dat seksuele intimidatie een wijdverspreid probleem is, dat vaak niet wordt gemeld. Het blijkt dat melden helpt – een meerderheid van de slachtoffers die wel melding heeft gemaakt is tevreden over het resultaat – maar ook dat zowel werknemers als werkgevers nog veel knelpunten ervaren. Het onderzoek, dat in juni werd gepubliceerd, heeft veel aandacht van de landelijke media getrokken. Belangrijke stakeholders gaven navolging aan het onderzoek, waaronder vakbonden die werkgevers opriepen om meer werk te maken van het aanpakken van seksuele intimidatie. Het College ontwikkelde verschillende instrumenten die werkgevers kunnen gebruiken om de knelpunten weg te nemen, zoals een animatievideo en informatieposter. Ook organiseerde het College begin oktober 2021 een bijeenkomst waarin werkgevers, experts en andere panelleden en sprekers reflecteerden op de resultaten, eigen ervaringen en oplossingsrichtingen.

Gendersensitief beleid bij de aanpak van partnergeweld

Het College heeft onderzoek gedaan naar gendersensitief beleid bij de aanpak van partnergeweld. Hierbij keek het naar de effecten van de huidige genderneutrale beleidspraktijk in Nederland op de bescherming van mensenrechten. Ook ging het College na hoe effectief invulling gegeven kan worden aan gendersensitief beleid door literatuur en 'best practices' te bestuderen. Daarnaast heeft het College beleidsmakers en experts over dit onderwerp geïnterviewd. Op basis van het onderzoek stelde het College een handreiking voor lokale beleidsmakers op. Hierin staat wat gendersensitief beleid inhoudt, waarom het zo belangrijk is, hoe het de effectiviteit van beleid ten goede komt en hoe lokale beleidsmakers hier vorm aan kunnen geven. In 2022 onderzoekt het College hoe gendersensitiviteit een plek krijgt in lokaal beleid.



Derde meting indicatoren VN-verdrag handicap

Het College heeft onderzoek gedaan naar de participatie van mensen met een beperking op het gebied van wonen, deel uitmaken van de maatschappij, onderwijs en werk. Hiervoor heeft het College kwantitatieve indicatoren ontwikkeld die het CBS en het Nivel over het jaar 2020 hebben gemeten. Het is de derde keer dat dit onderzoek gedaan werd: eerdere metingen gingen over 2012 en 2016. Het College gebruikt deze meting als een van de bronnen bij het monitoren van het VN-verdrag handicap. Uit de resultaten blijkt dat op alle drie de verdragsartikelen waarover de gebruikte indicatoren informatie geven – wonen en deelname aan de maatschappij, werk en werkgelegenheid, en onderwijs – mensen met een beperking op enige achterstand staan ten opzichte van andere mensen in Nederland. Aan de hand van de resultaten wordt het rapport 'Inzicht in inclusie III' opgesteld, dat eind februari 2022 gepubliceerd wordt.

Klanttevredenheidsonderzoek

Het College is op 1 januari 2019 een doorlopend klanttevredenheidsonderzoek (KTO) gestart. Met het KTO geeft het College uitvoering aan een aanbeveling uit de ZBO-evaluatie uit 2017. Het doel van het KTO is om de kwaliteit van de eigen dienstverlening te monitoren en waar mogelijk te verbeteren. Het KTO richt zich op de ervaringen van zowel partijen die bij het College een verzoek om een oordeel indienen als van verwerende partijen. Alle betrokken partijen ontvangen, na afronding van een verzoek om een oordeel, automatisch een uitnodiging tot (geanonimiseerde) deelname aan het KTO. Het College heeft de verzamelde gegevens in de loop van 2019 en 2020 geanalyseerd. Op basis hiervan zijn twee stappen ondernomen. Allereerst zijn op basis van de bevindingen aanpassingen gedaan rondom het oordelenproces. Zo is de communicatie rondom de oordelenprocedure op een aantal punten verbeterd door meer en tijdiger informatie te geven; bijvoorbeeld al bij het eerste telefonische contact, maar ook middels een brochure en een procesreglement. Daarnaast is de vragenlijst voor het KTO aangepast en een vernieuwd technisch systeem ingericht.

Seksuele intimidatie op het werk

In de afgelopen 10 jaar heeft maar liefst 16% van de Nederlandse werknemers te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk. Het College liet in het kader van zijn strategisch programma Gendergelijkheid in 2021 onderzoek doen naar de klachtenbereidheid en klachtenafhandeling van seksuele intimidatie op de werkvloer.



Onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers voerde een representatief onderzoek uit naar ervaringen van zo'n 2000 werknemers en 300 werkgevers met seksuele intimidatie. Daaruit blijkt dat de meeste slachtoffers geen melding maken van hun ervaring; 37% doet dat wel. Ook liet dit onderzoek zien dat werkgevers vaak niet goed weten hoe te handelen als zij een klacht over seksuele intimidatie krijgen.

Het onderzoek heeft duidelijk gemaakt wat beter kan en waar werkgevers hulp kunnen gebruiken om de knelpunten weg te nemen. Daarover ging het College op 6 oktober 2021 in gesprek met werkgevers tijdens een bijeenkomst in Pakhuis de Zwijger in Amsterdam. Onder leiding van dagvoorzitter Dionne Abdoelhafiez Khan ging een panel het gesprek aan over de ervaringen met de afhandeling

van klachten over seksuele intimidatie. In het panel zaten onder meer een vrouw die zelf seksuele intimidatie heeft ervaren, een adviseur van het Bureau Integriteit van het UWV en een vertegenwoordiger van Defensie. Tijdens de bijeenkomst werden instrumenten aangereikt om effectief met klachten over seksuele intimidatie om te gaan.

Een animatievideo die het College vervolgens maakte legt op een eenvoudige manier uit wat seksuele intimidatie is en waar mensen terecht kunnen als ze dit hebben meegemaakt. In samenwerking met werkgevers werd in het najaar van 2021 nog een poster ontwikkeld voor op de werkvloer. Diverse werkgevers hebben deze poster al in gebruik. In 2022 zal het College verder opvolging geven aan het programma Seksuele Intimidatie.

Rapporteren

Het College bracht in 2021 zeven rapportages uit.

Jaarlijkse Rapportage Mensenrechten in Nederland 2020

De Jaarlijkse Rapportage Mensenrechten in Nederland 2020 gaat over de gevolgen van de coronacrisis voor de bescherming van mensenrechten op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de rapportage concludeert het College dat de coronacrisis structurele arbeidsproblemen voor diverse groepen vergroot én tot gevolg heeft dat nieuwe groepen in kwetsbare posities dreigen te raken. De overheid is verplicht om de rechten van iedereen op de Nederlandse arbeidsmarkt te beschermen. Dat betekent dat zij ervoor moet zorgen dat groepen in kwetsbare situaties goed uit de crisis komen. In zijn jaarrapportage doet het College vijf aanbevelingen aan de Rijksoverheid om een eerlijke en rechtvaardige Nederlandse arbeidsmarkt te waarborgen, met gelijke kansen voor

iedereen. Het College sprak met belangenorganisaties, sociale partners en andere experts om de diverse problemen goed in beeld te krijgen. In 2022 geeft het College een workshop aan rijksambtenaren over het bevorderen van mensenrechten op de Nederlandse arbeidsmarkt in tijden van corona.

Jaarlijkse monitor VN-verdrag handicap 2021

Op 3 december 2021 publiceerde het College zijn jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland. Het thema van de monitor 2021 was 'toegang tot hulpmiddelen in het recht op persoonlijke mobiliteit'. De monitor is tot stand gekomen in nauwe betrokkenheid met mensen met een beperking en hun organisaties. Allereerst geeft de monitor inzicht in welke elementen volgens het VN-verdrag handicap gewaarborgd moeten worden om toegang tot hulpmiddelen voor persoonlijke mobiliteit te realiseren. Vervolgens brengt de rapportage in kaart hoe toegang tot hulpmiddelen in Nederland is geregeld en hoe het in de praktijk gaat. Het College



concludeerde dat de overheid een goede weg is ingeslagen om de toegang tot hulpmiddelen voor mensen met een beperking te verbeteren. Niettemin heeft het College de overheid opgeroepen om zich nog meer in te spannen. Het College heeft onder meer aanbevolen om maatregelen te nemen die voorkomen dat mensen met een beperking steeds opnieuw moeten bewijzen dat zij een hulpmiddel nodig hebben. Een andere aanbeveling is om te onderzoeken of één centraal punt kan worden opgezet waar mensen hun aanvraag voor een hulpmiddel kunnen indienen. De jaarlijkse monitor is aangeboden aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en in een gesprek nader toegelicht.

SDG-rapportage

Het College heeft een hoofdstuk bijgedragen aan de vijfde Nederlandse SDG-Rapportage. Dit rapport analyseert de voortgang van Nederland op de duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals, SDG's). In zijn bijdrage vraagt het College aandacht voor de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt voor groepen in kwetsbare situaties. Daarbij roept het College de overheid op om mensenrechten samen met de SDG's centraal te stellen bij het herstelbeleid. Het College heeft hiervoor aandacht gevraagd bij de lancering van de rapportage. Hierbij waren verschillende beleidsmakers, parlementariërs en belangenorganisaties live aanwezig. Naar schatting 1000 mensen keken online mee. Het College heeft ook aandacht gevraagd voor de rapportage op sociale media en met een artikel op de website.

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie

Het College heeft in juli 2021 gerapporteerd over de implementatie van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie door Nederland. In zijn rapportage bespreekt het College diverse domeinen waarbinnen discriminatie op grond van ras voorkomt, zoals het onderwijs, de woning- en arbeidsmarkt en de openbare – offline en online – ruimte. Ook wordt uitgebreid stilgestaan bij institutioneel racisme, etnisch profileren en de toeslagenaffaire. In augustus 2021 heeft het College de rapportage toegelicht en vragen van het VN-comité beantwoord. Eind augustus volgde het slotcommentaar van het comité.

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen

Het College heeft begin juni een rapportage geleverd met input voor de opstelling van de zogeheten *list of issues prior to reporting*. Op 5 juli heeft het College gesproken met de werkgroep van het CEDAW, het toezichthoudende comité op het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, dat de lijst met vragen voor de regering opstelt. In het rapport behandelt het College onder meer geweld tegen vrouwen, arbeidsparticipatie en politieke participatie.

Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing

In juni 2021 heeft het College een rapportage ingediend bij het VN-Comité tegen Foltering, waarin het College aandacht vraagt voor een aantal punten waarop de implementatie van het verdrag in Nederland, inclusief Caribisch Nederland, verbeterd moet worden. In de rapportage behandelt het College onder meer geweld tegen vrouwen, de situatie van mensen in vreemdelingen-detentie, het gebruik van dwang en afzondering in gesloten zorginstellingen, het gebruik van stroomstootwapens en het opleggen van levenslange gevangenisstraffen. Het Comité heeft in december 2021 een substantieel deel van de onderwerpen die het College aandroeg overgenomen in zijn *list of issues prior to reporting*. Het Koninkrijk moet in juni 2022 rapporteren over de lijst met vragen.

Verdrag inzake de rechten van het kind

In april heeft het College een rapportage ingeleverd over de naleving van het Kinderrechtenverdrag in Nederland. Het bespreekt hierin onderwerpen zoals de status van het verdrag in de Nederlandse rechtsorde, kinderen die staatloos zijn, zelfstandige toegang van kinderen tot de rechter en kinderarmoede. Begin juni heeft het College zijn punten verder kunnen uiteenzetten tijdens een bijeenkomst met het Kinderrechtencomité van de VN, dat de rapportage van de Nederlandse regering in februari 2022 bespreekt.

Oproep om noodopvanglocatie Heumensoord te sluiten en tot een structurele oplossing te komen voor de opvang van asielzoekers

In 2016 bezocht het College samen met de Nationale ombudsman de noodopvanglocatie voor asielzoekers op de locatie Heumensoord. Het College concludeerde dat er tijdens hun verblijf op Heumensoord knelpunten waren ontstaan rond hun rechten op privacy, lichamelijke en mentale integriteit, een effectief rechtsmiddel en bescherming tegen discriminatie. Het College en de Nationale ombudsman deden de dringende aanbeveling om de locatie niet opnieuw op grote schaal in gebruik te nemen.

In 2021 werd de noodopvanglocatie toch weer opgebouwd, ditmaal voor Afghaanse evacués. We wezen het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) op onze aanbevelingen uit 2016 en op de verplichtingen die de overheid heeft om zorg te dragen voor de rust, stabiliteit en veiligheid van de evacués bij aankomst en verblijf in Nederland. Met de Nationale ombudsman brachten we vervolgens in oktober 2021 een bezoek aan de noodopvang. Met het COA gingen we in gesprek over de opvolging van de aanbevelingen en spraken met de evacués over hun ervaringen.

Naar aanleiding van dit bezoek schreven we met de Nationale ombudsman een brief aan de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid. Daarin rapporteerden wij dat de noodopvang voor de evacués volstrekt ongeschikt is voor een verblijf langer dan een paar weken. Er werden wederom knelpunten rondom het recht op privacy, lichamelijke en mentale integriteit en het recht op een effectief

rechtsmiddel vastgesteld. Naar aanleiding van deze brief vond een gesprek met de staatssecretaris plaats, waarin het College en de Nationale ombudsman het belang van structurele, kleinschalige opvang benadrukten, om deze knelpunten te voorkomen en het integratieproces te ondersteunen.

Deze aanbevelingen en gesprekken vonden plaats in de context van bredere opvangproblematiek in Nederland. Niet alleen op Heumensoord, maar ook op verschillende andere opvanglocaties was in 2021 onvoldoende capaciteit om mensen op te vangen. Daarbij ontstonden schrijnende situaties, waarbij asielzoekers bijvoorbeeld op stoelen in de wachtruimte van de opvanglocatie Ter Apel hebben geslapen. Het College zal daarom in 2022 de opvangproblematiek blijven monitoren en in gesprek blijven over het beschermen van de mensenrechten bij de opvang van migranten in ons land.

Adviseren

Het College bracht in 2021 achttien adviezen uit en heeft regering en parlement in 21 brieven geïnformeerd over belangrijke onderwerpen op het gebied van mensenrechten.

Tijdelijke wet testbewijzen covid-19

Op verzoek van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), de minister van Justitie en Veiligheid (J&V) en de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft het College in maart 2021 een (spoed)advies uitgebracht over het voorstel voor een Tijdelijke wet testbewijzen covid-19. Dit wetsvoorstel regelt het inzetten van een bewijs van een recente negatieve uitslag van een coronatest voor toegang tot sport- en jeugdactiviteiten, culturele instellingen, evenementen, restaurants en overige horeca, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs. Het College heeft in zijn advies onder meer aandacht gevraagd om een afbakening van de periode en de omstandigheden waarin met testbewijzen zal worden gewerkt. Ook heeft het geadviseerd een nadere onderbouwing te geven van de effectiviteit van de maatregel, de beginselen van proportionaliteit, subsidiariteit en non-discriminatie in relatie tot het recht op onderwijs, en om mensen met een beperking te betrekken bij dit wetsvoorstel. Naar aanleiding van het advies van het College is de Memorie van Toelichting aangepast. De Tijdelijke wet is op 1 juni 2021 in werking getreden.

Spoedadvies over drie coronawetsvoorstellen: 2G, 3G op het werk en 3G in het hoger onderwijs

Op 15 november 2021 heeft het College op verzoek drie spoedadviezen uitgebracht. Dit betrof twee wetsvoorstellen waarmee respectievelijk de toepassing van het coronatoegangsbewijs (hierna: CTB) op basis van een negatieve test, een vaccinatie of een herstelbewijs uitgebreid wordt naar het werk en naar het hoger onderwijs – het zogenaamde 3G-beleid. Het derde wetsvoorstel bepaalt dat een

CTB op bepaalde hoogrisicogebieden alleen nog wordt uitgegeven aan degenen die gevaccineerd zijn tegen of genezen zijn van het coronavirus – het zogenoemde 2G-beleid.

Hoewel het College over alle drie de wetsvoorstellen apart advies heeft uitgebracht, haken de verschillende al bestaande en voorgestelde wettelijke maatregelen op elkaar in en hebben ze in de praktijk nauw verband met elkaar. Daarmee kunnen zij ook juist in hun samenhang aanvullende grondrechtelijke vragen opwerpen. In alle drie de adviezen geeft het College aan dat het gaat om zeer vergaande inperkingen van mensenrechten. Het gaat dan onder andere om het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, het recht op gelijke behandeling, het recht op onderwijs en de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging. De tijdelijkheid van deze maatregelen is van groot belang, evenals de strikte en voortdurende controle op de noodzaak vanuit het perspectief van bestrijding van de covidpandemie. Het College adviseerde dan ook om een periodieke herevaluatieplicht op te nemen in de wetsvoorstellen. Ook adviseerde het College bij alle drie de wetsvoorstellen dat er een uitzondering gemaakt wordt voor mensen die zich vanwege een handicap of chronische ziekte niet kunnen laten testen of vaccineren. Mensen met een beperking dienen daarnaast ook te worden betrokken bij de totstandkoming van beleid. Deze aandachtspunten van het College werden behandeld in de toelichtingen bij de wetsvoorstellen.

Advies inzake het wetsvoorstel Wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden

Bij de brief van 19 april 2021 heeft de voorzitter van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid van de Eerste Kamer het College een aantal vragen gesteld in het kader van de behandeling van het wetsvoorstel Wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden. Het College heeft in september 2018 geadviseerd over het onderhavige wetsvoorstel, dat toen nog een conceptwetsvoorstel was. Het College merkt in dit verband op dat



het wetsvoorstel op verschillende punten aanzienlijk is aangepast, waardoor het recht op respect voor het privéleven van burgers beter wordt beschermd, mede doordat het advies van het College is overgenomen ten aanzien van het opnemen van aanvullende waarborgen. Uit de Memorie van Toelichting wordt echter niet duidelijk in hoeverre andere rechten, zoals het recht om niet te worden gediscrimineerd of het recht op effectieve rechtsbescherming, door dit wetsvoorstel worden geraakt en welke waarborgen de regering instelt om deze rechten te garanderen. Het College adviseert de leden van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid om de minister te vragen hierop te reflecteren tijdens de verdere behandeling van het wetsvoorstel, en eventueel te verzoeken de Memorie van Toelichting op deze punten verder uit te breiden. In een schriftelijke reactie op verschillende nadere adviezen over het wetsvoorstel van 17 december 2021 gaat de minister in op de aandachtspunten van het College, en zet hij diverse waarborgen uiteen die de risico's

op ongelijke behandeling en discriminatie kunnen verkleinen.

Advies bonus meer werken

Op verzoek van de ministers van VWS en OCW bracht het College advies uit over mogelijkheden via de arbeidsvoorwaarden te stimuleren om meer uren te werken. Reden voor de adviesaanvraag was het personeelstekort in de sectoren zorg en welzijn en onderwijs, dat naar verwachting in de toekomst alleen maar zal toenemen. Bovendien werken in beide sectoren veel vrouwen in deeltijd.

De overheid streeft na dat vrouwen hun uren uitbreiden en op die manier hun zelfstandigheid vergroten. De ministers wilden daarom (financiële) mogelijkheden verkennen om het meer uren werken te stimuleren door het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden aan medewerkers die meer uren werken of die hun uren uitbreiden. Het College komt in het advies tot de conclusie dat de voorgestelde maatregelen kunnen leiden tot onderscheid op grond van arbeidsduur en indirect

onderscheid op grond van geslacht. Dit is alleen toegestaan als hier een objectieve rechtvaardiging voor is. VWS stuurt het advies begin 2022 met een brief naar de Kamer.

Advies Wetsvoorstel evenwichtiger m/v beursvennootschappen

Het College heeft een brief gestuurd aan de Eerste Kamer over een quotum voor vrouwen en mannen, waar het Wetsvoorstel evenwichtiger m/v beursvennootschappen in voorzag. Daarin wijst College erop dat een mannenquotum op grond van internationale verdragen en nationale wetgeving niet is toegestaan. Onder verwijzing naar deze brief en een advies dat het College eerder aan de minister van rechtsbescherming over dit wetsvoorstel uitbracht, hebben verschillende leden van de Eerste Kamer vragen gesteld. De ministers van OCW en Rechtsbescherming hebben geantwoord dat er geen sprake is van een mannenquotum, maar van een symmetrisch quotum. Het wetsvoorstel is door de Eerste Kamer aangenomen.

Initiatief Europese Commissie gendergerelateerd en huiselijk geweld

Het College heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid de Europese Commissie te informeren over de mogelijke toegevoegde waarde van een EU-regeling over gendergerelateerd en huiselijk geweld. Via een consultatieprocedure heeft het College op 12 januari 2021 de Commissie laten weten dat een regeling op EU-niveau bestaande normen, beleid en praktijk kan versterken.

Advies Wetsvoorstel seksuele misdrijven

Het College heeft op 3 juni 2021 een wetgevingsadvies uitgebracht in de internetconsultatie over het Wetsvoorstel seksuele misdrijven. Over een voorontwerp van dit wetsvoorstel adviseerde het College in augustus 2020. In beide adviezen toetste het College de strafbaarstelling van verkrachting en seksuele intimidatie in het openbaar aan mensenrechtennormen. Het College concludeerde dat het wetsvoorstel tegemoet komt aan de belangrijkste kritiekpunten die het College op het voorontwerp had geformuleerd.

Wetgevingsadvies Tijdelijke experimentenwet assistentie bij het stemmen

Het College heeft, op verzoek van de toenmalig demissionair minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in augustus 2021 een

wetgevingsadvies uitgebracht over de Tijdelijke experimentenwet assistentie bij het stemmen. Deze wet maakt het mogelijk gedurende vijf jaar experimenten te houden waarbij een grotere groep kiezers dan onder de huidige Kieswet zich in het stemhokje kan laten bijstaan bij het uitbrengen van hun stem. De experimenten moeten met name kiezers met een verstandelijke beperking die nu nog niet zelfstandig in persoon kunnen stemmen, in staat stellen om dat in de toekomst wel te kunnen doen. Als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap heeft het College onder meer geadviseerd om mensen met een beperking zichtbaar nauw te (blijven) betrekken bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het experiment. Het College blijft de behandeling van het wetsvoorstel volgen.

Wetgevingsadvies leerrecht

Het College heeft geadviseerd over het initiatiefvoorstel tot wijziging invoering van het leerrecht. Het wetsvoorstel beoogt de wettelijke basis van het leerrecht te verankeren en versterken. Om dit te bereiken brengt het initiatiefvoorstel onder meer een wijziging aan in de mogelijkheid om een vrijstelling van de leerplicht op grond van artikel 5, onder a, van de Leerplichtwet 1969 af te geven. Daarnaast vervangt het voorstel de huidige verklaring van geschiktheid om tot een school te worden toegelaten door een verklaring over de ontplooiingsmogelijkheden van de jongere. Het College acht het wetsvoorstel met het oog op het recht op onderwijs volgens het VN-verdrag handicap een goede ontwikkeling. Niettemin zijn er ook nog aandachtspunten. Zo adviseert het College onder meer om nader in te gaan op het betrekken van het onderwijskundig perspectief bij de verklaring van geschiktheid en om nader aandacht te geven aan de termijn waarvoor een vrijstelling wordt afgegeven. Het College zal de verdere behandeling van het wetsvoorstel volgen.

Wetgevingsadvies wijziging Participatiewet

Het College heeft geadviseerd over het voorstel tot wijziging van de Participatiewet ten behoeve van de werkvoorzieningen voor visueel beperkten. Het wetsvoorstel heeft tot doel de positie van mensen met een visuele beperking in de Participatiewet te verbeteren door de uitvoering van technische werkvoorzieningen over te hevelen van gemeenten naar het UWV. Het College heeft er met instemming van kennisgenomen dat het VN-verdrag handicap

in de toelichting bij het wetsvoorstel nadrukkelijk wordt genoemd. Het wetsvoorstel kan inderdaad bijdragen aan een positieversterking van mensen met een visuele beperking. Wel adviseert het College om nader toe te lichten of mensen met een visuele beperking in sommige situaties nog steeds bij verschillende loketten moeten aankloppen voor hun voor het werk benodigde voorzieningen.

Notitie inclusieve kinderopvang en voorschoolse educatie

Volgend op een verkenning uit 2020 heeft het College in 2021 de notitie inclusieve kinderopvang en voorschoolse educatie gepubliceerd. Aanleiding was een brief aan het College van verschillende organisaties en ouders van kinderen met een beperking over het sluiten van inclusieve opvanggroepen. Voor deze notitie zijn gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders, zoals ministeries, de VNG, de GGD GHOR, de brancheorganisatie van kinderopvangorganisaties en ouders van kinderen met een beperking. Het College benadrukt in de notitie dat beginselen en bepalingen uit het VN-verdrag handicap moeten worden meegewogen bij het ontwikkelen van beleid op het gebied van kinderopvang en voorschoolse educatie. De notitie is in 2021 aangeboden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De toenmalig minister van SZW stelde de waardevolle input zeer op prijs en gaf aan dat met de nieuwe bewindspersonen in gesprek gegaan kan worden over de concrete aanbevelingen. Het College zal hier in 2022 mee aan de slag gaan.

Vaccinatie en kindercentra

Wetsvoorstel 35 049 (Initiatiefvoorstel-Raemakers en Van Meenen) voorziet in een (gekwalificeerde) keuzemogelijkheid voor kindercentra om kinderen en/of personeel te weigeren wanneer zij niet deelnemen aan het rijksvaccinatieprogramma als bedoeld in de Wet publieke gezondheid. De voorzitters van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport van de Eerste Kamer hebben het College eind maart de vraag voorgelegd of dit zich bevoegd zou achten om in een concreet geval de weigering van een kind of personeelslid door een kindercentrum te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Het College heeft daarop bevestigend geantwoord: de



bevoegdheid van het College vloeit voort uit de bestaande wetgeving. Het nieuwe wetsvoorstel verandert daar niets aan.

Wetsvoorstel bevorderen goed verhuurderschap

Het College heeft op 31 augustus een wetgevingsadvies uitgebracht over het wetsvoorstel bevorderen goed verhuurderschap. Het College juicht toe dat gemeenten een extra mogelijkheid krijgen om verhuurders die discrimineren aan te pakken. Met verwijzing naar het recht op huisvesting, het verbod op discriminatie en het recht op gelijke behandeling, adviseerde het College tot aanscherping van een aantal onderdelen van het voorstel.

Advies inzake Wet toekomst pensioenen

Bij de brief van 13 juli 2021 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het College om zijn zienswijze gevraagd over het conceptvoorstel Wet toekomst pensioenen, in het bijzonder op aspecten die raken aan het recht op gelijke behandeling. De bedoeling van het nieuwe pensioenstelsel is dat de pensioenen meer gaan meebewegen met de economie, waarbij het risico op schommelingen lager wordt naarmate werknemers dichterbij hun pensioenleeftijd zitten. Het College vraagt in zijn advies aandacht voor het risico van indirect

onderscheid op de gronden geslacht en leeftijd, opdat de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en die van jonge en oude werknemers onder het voorziene pensioenstelsel is gewaarborgd. Het advies van het College zal naar verwachting in het voorjaar van 2022 gepubliceerd worden, als het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gaat.

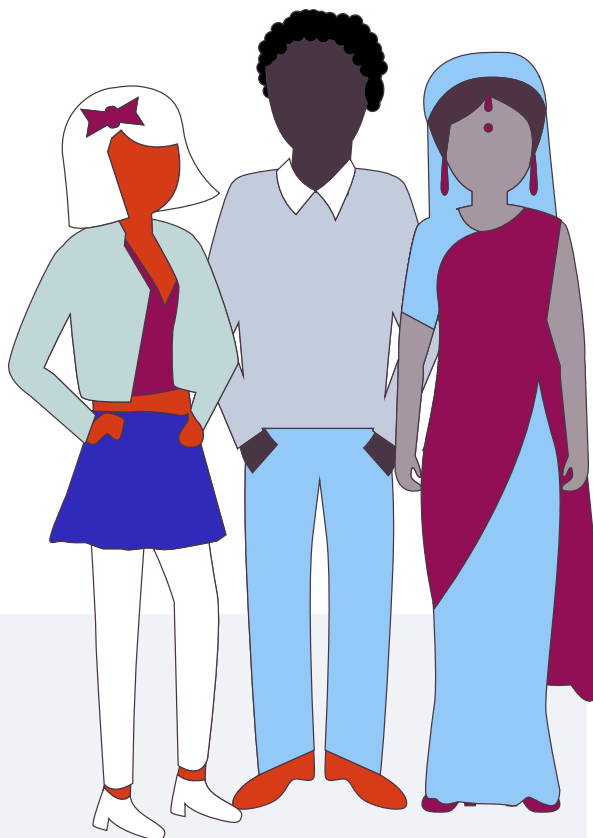
Wijziging RWN en Wiv 2017 m.b.t. intrekken Nederlandschap

Het College heeft een brief gestuurd aan de Vaste commissie voor Justitie en Veiligheid ten behoeve van de inhoudelijke behandeling van wetsvoorstel 35 934-(R2158). Dit wetsvoorstel beoogt het permanent maken van de bevoegdheid van de minister van Justitie en Veiligheid om het Nederlandschap in te trekken van personen die zich in het buitenland hebben aangesloten bij een terroristische organisatie. Daarnaast wordt voorgesteld om het toezicht dat de CTIVD uitoefent op de toepassing van deze bevoegdheid te schrappen. In zijn briefadvies vraagt het College aandacht voor het discriminatoire effect dat het wetsvoorstel heeft op Nederlanders met een migratieachtergrond en voor de uitholling van de rechtsbescherming die het wetsvoorstel teweegbrengt. Onder verwijzing naar deze brief hebben verschillende leden van de Vaste commissie vragen gesteld en zijn amendementen ingediend. Het wetsvoorstel is uiteindelijk in aangepaste vorm aangenomen: de bevoegdheid tot het intrekken van het Nederlandschap wordt voor vijf jaren verlengd in plaats van permanent

gemaakt, het toezicht van de CTIVD blijft in aangepaste vorm bestaan, en het gebruik van de bevoegdheid wordt na 2,5 jaar geëvalueerd. Daarbij is specifiek aandacht voor de effecten van deze bevoegdheid en de rechtmatigheid en proportionaliteit ervan.

Advies culturele diversiteit Basis Politie Opleiding

In juni 2021 heeft het College zijn advies 'Informeel zwijgen instroommaatregelen ter bevordering van culturele diversiteit Basis Politie Opleiding (BPO)' uitgebracht. Het advies richt zich op de verhouding van diversiteits- en voorkeursbeleid voor culturele en etnische minderheidsgroepen tot gelijkebehandelingswetgeving. De Nationale Politie heeft in juni laten weten de aandachtspunten uit het advies van het College te hebben overgenomen. Het College adviseerde ook andere partijen over hun diversiteitsbeleid. Zo gaf het College op verzoek van Movisie (landelijk kennisinstituut voor het sociaal domein) in februari input over diens beleid 'Divers werven en selecteren'. Dit advies is positief ontvangen.



Brieven aan het parlement in 2021

Het College informeerde het parlement met de volgende 21 brieven:

- Brief aan minister Dekker naar aanleiding van de re-accreditatie (8-1-2021);
- Brief aan de Tweede Kamer der Staten Generaal (t.a.v. drs. P.H. van Meenen) over het advies van het College over het wetsvoorstel leerrecht (15-1-2021);
- Brief aan de minister van Basis- en Voortgezet onderwijs en Media (drs. A. Slob) over het advies van het College over het wetsvoorstel leerrecht (15-1-2021);
- Brief aan Tweede Kamer der Staten Generaal (t.a.v. W.J.H. Lodders) over Algemeen Overleg kindermishandeling en huiselijk geweld (3-2-2021);
- 2nd Communication with regard to the execution of the judgment of the ECtHR in the Corallo case (3-2-2021);
- Brief Eerste Kamer Commissie OC&W Additioneel Advies Wetsvoorstel Beursvennootschappen (12-4-2021);
- Brief aan de demissionair minister van Binnenlandse Zaken over Meldpunt Onbeperkt Stemmen (15-6-2021);
- Brief aan Tweede Kamer der Staten Generaal n.a.v. commissiedebat 30 juni Racisme & Discriminatie (23-6-2021);
- Brief wetgevingsadvies over de Tijdelijke experimentenwet assistentie bij het stemmen (31-8-2021);
- Brief over inbreng van het College t.b.v. procedurevergadering commissie Binnenlandse Zaken (6-9-2021);
- Wetgevingsadvies College voor de Rechten van de Mens bij het voorstel tot wijziging van de Participatiewet ten behoeve van de werkvoorzieningen voor visueel beperkten (21-9-2021);
- Brief aan de Vaste commissie Digitale Zaken over inbreng rondetafelgesprek gemeentelijke/provinciale overheid inzake digitalisering (23-9-2021);
- Brief van het College en de Nationale ombudsman aan de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid inzake opvang Heumensoord (10-11-2021);
- Inbreng inzake commissiedebat 'Gehandicaptenbeleid/Verpleeghuiszorg/Wlz' (18-11-2021);
- Advies over de wetsvoorstellen voor 2G-beleid (23-11-2021);
- Advies over het wetsvoorstel voor uitbreiding van het coronatoegangsbewijs in het hoger onderwijs (23-11-2021);
- Advies over het wetsvoorstel voor uitbreiding van het coronatoegangsbewijs voor werkgevers (23-11-2021);
- Brief aan de Vaste Kamercommissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, onderdeel emancipatie over meerjarige aanpak gendergelijkheid (2-12-2021);
- Brief aan de Vaste Kamercommissie Binnenlandse Zaken met aandachtspunten voor het Commissiedebat Discriminatie en Racisme (8-12-2021);
- Brief aan de Vaste Kamercommissie Justitie en Veiligheid t.b.v. de plenaire behandeling van het wetsvoorstel inzake wijziging van de Rijkswet op het Nederlandschap en de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (13-12-2021);
- Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal over het regeerakkoord 'Omzien naar elkaar en vooruitkijken naar de toekomst' (15-12-2021).



Handreiking Wetgeving en het VN-verdrag handicap

Om te bevorderen dat ontwerpwetgeving en – beleid zichtbaar worden getoetst aan het VN-verdrag handicap heeft het College in 2021 de handreiking ‘Wetgeving en het VN-verdrag handicap’ ontwikkeld. De handreiking is bedoeld om zichtbaar te maken hoe ontwerpwetgeving bijdraagt aan de uitvoering van het VN-verdrag handicap en is een aanvulling op het bestaande instrumentarium voor de toetsing van ontwerpwetgeving aan hoger recht. Het College beveelt een dergelijke beoordeling aan vanwege de bijzondere aard van het VN-verdrag handicap. Het verdrag

heeft een programmatisch karakter en verplicht tegelijkertijd tot nauw overleg met mensen met een beperking en hun organisaties. In de handreiking zijn verschillende checklists opgenomen die wetgevingsjuristen handvatten bieden bij het uitvoeren van een dergelijke beoordeling. De toenmalig demissionair staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft aangegeven samen met het College te willen onderzoeken hoe het beoordelen van ontwerpwetgeving in het licht van het VN-verdrag handicap kan worden bevorderd.

Voorlichten

Het College geeft voorlichting over mensenrechten door vragen te beantwoorden en campagnes en bijeenkomsten te organiseren.

Front office

De front office is het eerste aanspreekpunt voor iedereen met vragen en meldingen over mensenrechten en discriminatie. De juridisch medewerkers van de front office registreren dagelijks de signalen van burgers over mensenrechtenkwesties en discriminatie. Zij bieden tevens hulp en advies en verwijzen waar nodig door naar de juiste instantie, zoals Het Juridisch Loket, de Nationale ombudsman, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) of een antidiscriminatiebureau.

In 2021 behandelde de front office in totaal 6.711 vragen en meldingen, waarvan 5.286 meldingen over gelijke behandeling gingen, en 1.618 over mensenrechten. Sinds het bestaan van het College is het aantal binnengekomen vragen en meldingen nog nooit zo hoog geweest. Ten opzichte van 2020 is er sprake van een verdubbeling van het aantal binnengekomen vragen en meldingen. De belangrijkste verklaring voor dit hoge aantal meldingen is dat in totaal 2547 meldingen verband hielden met corona-gerelateerde onderwerpen.

In de loop van 2017 is de categorie-indeling van contacten met de front office aangepast. Vragen en meldingen over discriminatiekwesties zijn vanaf die tijd ook handmatig in de categorie ‘gelijke behandeling en mensenrechten’ ondergebracht.

In 2021 behandelde de front office in totaal 6.711 vragen en meldingen, waarvan 5.286 meldingen over gelijke behandeling gingen, en 1.618 over mensenrechten. Sinds het bestaan van het College is het aantal binnengekomen vragen en meldingen nog nooit zo hoog geweest. Ten opzichte van 2020 is er sprake van een verdubbeling van het aantal binnengekomen vragen en meldingen. De belangrijkste verklaring voor dit hoge aantal meldingen is dat in totaal 2547 meldingen verband hielden met corona-gerelateerde onderwerpen.

In de loop van 2017 is de categorie-indeling van contacten met de front office aangepast. Vragen en meldingen over discriminatiekwesties zijn vanaf die tijd ook handmatig in de categorie ‘gelijke behandeling en mensenrechten’ ondergebracht.

Omdat dit niet altijd consequent gebeurde en er veel overlap is, zijn met ingang van 2021 de categorieën ‘gelijke behandeling’ en ‘gelijke behandeling en mensenrechten’ met terugwerkende kracht samengevoegd tot de categorie ‘gelijke behandeling’. Deze categorie omvat dus vragen en meldingen die tot de terreinen behoren waarop het College oordelen op

Tabel 1 Vragen en meldingen front office

	Mensenrechten			Overig	Totaal	Aantal contact momenten*
	Gelijke behandeling	Overige Nationaal	Overige Internationaal			
2021	5.286	1.486	132	52	6.956**	6.711

* Het aantal vragen en meldingen is niet gelijk aan het aantal contactmomenten met de front office, omdat tijdens één contactmoment meerdere vragen en meldingen kunnen worden besproken.

** Waarvan 2.744 bulkmeldingen gerelateerd aan corona (2.574), het meldpunt Onbeperkt Stemmen (93) en hoogbegaafdheid in het onderwijs (77).

basis van de gelijkebehandelingswetgeving kan uitbrengen, maar ook discriminatiekwesties die buiten de reikwijdte van deze wetgeving vallen, bijvoorbeeld omdat ze over ander eenzijdig overheidshandelen gaan dan het bieden van sociale bescherming. Of omdat ze gaan over discriminatoire uitingen in de media.

Overigens hebben discriminatiekwesties vaak (indirect) ook te maken met andere mensenrechten: bij discriminatie gaat het vaak om ongerechtvaardigde verschillen in de mate waarin andere mensenrechten – bijvoorbeeld sociale rechten – worden gerealiseerd, of ongerechtvaardigde verschillen in de mate waarin mensen worden belemmerd om andere mensenrechten uit te oefenen. Daarnaast is met ingang van 2021 een onderscheid gemaakt bij de categorie ‘mensenrechten’ tussen nationale en internationale mensenrechten. Tijdens contactmomenten tussen burgers en medewerkers van de front office wil het wel eens voorkomen dat burgers in één contactmoment melding maken van bijvoorbeeld zowel een ‘gelijkebehandelingskwestie’ als een ‘kwestie mensenrechten nationaal’. Dit is ook de reden van het feit dat de kolommen samen opgeteld niet het aantal contactmomenten weergeven.

Gelijke behandeling

Top 3 vragen en meldingen over gelijke behandeling in 2021

Handicap/chronische ziekte



Ras



Geslacht



Van het totaal aantal meldingen over gelijke behandeling waarbij sprake was van een of meerdere gronden, gingen 776 meldingen over de grond handicap of chronische ziekte. In 2020 waren dit er 715, een kleine stijging derhalve. Veel van de meldingen hadden te maken met de coronamaatregelen, die mensen met een beperking extra raakten. Het gaat dan bijvoorbeeld om meldingen over de mondkapjesplicht en de verplichting om alleen en/of met een winkelwagen of mandje te winkelen.

Tabel 2 Contacten met de front office

	Gelijke behandeling & mensenrechten	Mensenrechten	Overig	Totaal
2014	1.790	543	290	2.623
2015	2.150	568	378	3.096
2016	3.143	415	372	3.930
2017	4.259	762	402	5.423
2018	3.168	1.050	365	4.583
2019	3.529	904	297	4.730
2020	2.723	566	292	3.581
2021	5.286	1.618	52	6.711*

* Waarvan 2.744 bulkmeldingen gerelateerd aan corona (2.574), het meldpunt Onbeperkt Stemmen (93) en hoogbegaafdheid in het onderwijs (77). Eén contactmoment kan over meerdere zaken gaan.

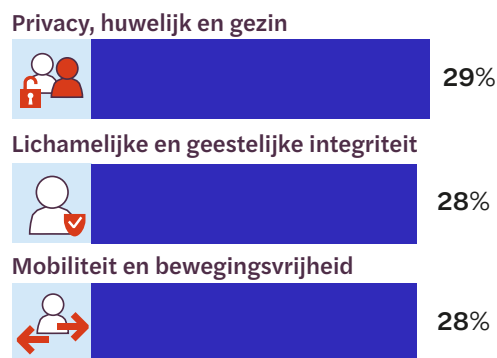
Van de meldingen over gelijke behandeling hadden 575 meldingen betrekking op de grond ras. In 2020 waren dit er 535. Sinds de Black Lives Matter-beweging vanaf 1 juni 2020 ziet het College een duidelijke toename in het aantal meldingen over racisme en discriminatie.

Van de binnengekomen meldingen over de grond ras gaan 208 meldingen over arbeid, waarvan 114 over arbeidsomstandigheden (bejegening en intimidatie). Het gaat hierbij veelal om meldingen over discriminatie op de werkvloer, waarbij soms direct wordt verwezen naar iemands afkomst. Soms betreft het meer subtiele discriminatie: de enige werknemer met een getinte huidskleur of niet-westerse achtergrond wordt buitengesloten of krijgt de vervelende klusjes toebedeeld.

Het aantal binnengekomen meldingen over de grond geslacht is nagenoeg hetzelfde gebleven: 453 in 2021 tegenover 458 in 2020. Het grootste deel, namelijk 52% (234 meldingen), had betrekking op zwangerschapsdiscriminatie.

Andere mensenrechten

Top 3 vragen en meldingen over andere mensenrechten dan gelijke behandeling in 2021



In 2021 zijn er in totaal 1618 vragen en meldingen over andere mensenrechten dan gelijke behandeling geregistreerd. Een vraag kan betrekking hebben op meerdere onderwerpen en wordt in die gevallen op meerdere onderwerpen geregistreerd. De meeste vragen en meldingen gingen over privacy, huwelijk en gezin, lichamelijke en geestelijke integriteit en mobiliteit en bewegingsvrijheid.

Categorieën van meldingen verder toegelicht

Uit alle meldingen en vragen bij de front office wordt een aantal categorieën toegelicht.

Corona-gerelateerde meldingen

Vaccinatiebeleid

Er kwamen 119 meldingen binnen van burgers die het niet eens waren met het vaccinatiebeleid. Het betrof onder meer meldingen over de volgorde waarin mensen worden gevaccineerd. Mensen met beroepen waar je extra risico loopt werden bijvoorbeeld niet als eersten gevaccineerd. Ook kwamen er 63 meldingen binnen over AstraZeneca. Melders boven de 60 jaar vonden het leeftijdsdiscriminatie dat zij verplicht werden dit vaccin te nemen.

Vaccinatieplicht

In totaal 222 meldingen die bij de front office binnenkwamen hadden betrekking op de vaccinatieplicht. Melders waren bang voor een vaccinatieplicht door de overheid of een verkapte verplichting door privileges die werden toegekend aan mensen die gevaccineerd zijn. Hierdoor zouden mensen die niet gevaccineerd zijn worden uitgesloten.

Coronatoegangsbewijs

In totaal 2328 meldingen hadden betrekking op het coronatoegangsbewijs. Veel melders noemen het weigeren van mensen die geen coronatoegangspas hebben – omdat ze niet gevaccineerd zijn – een vorm van discriminatie. De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten op een aantal gronden, zoals ras, godsdienst, levensbeschouwing, geslacht en handicap of chronische ziekte. De wet beschermt daarmee persoonskenmerken, maar het wel of niet gevaccineerd zijn is geen persoonskenmerk. Deze meldingen vallen dan ook niet onder de gelijkebehandelingswetgeving, tenzij de melder aangeeft godsdienstige of levensbeschouwelijke bezwaren te hebben tegen vaccinatie, dan wel medische redenen vanwege een handicap of chronische ziekte waardoor vaccinatie niet mogelijk is of risico's oplevert.

Uitspraak Hugo de Jonge

Daarnaast ontving het College 65 meldingen over uitspraken van minister van Volksgezondheid Hugo de Jonge. Mensen voelden zich bedreigd doordat De Jonge tijdens de persconferentie van 26 november 2021 zei dat de overheid weet waar ongevaccineerden wonen.

2G-beleid

Verder hadden 118 meldingen betrekking op het zogenoemde 2G-beleid. Melders vinden dat dit beleid zal leiden tot discriminatie tussen gevaccineerden en ongevaccineerden.

Persoonlijke mobiliteit mensen met een beperking

Het College heeft 223 meldingen ontvangen van mensen met een beperking die betrekking hebben op hun persoonlijke mobiliteit. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die vanwege een beperking afhankelijk zijn van bijzonder taxivervoer. Vooral rondom feestdagen moeten mensen soms dagen van te voren een taxi bestellen. Ook zijn er meldingen binnengekomen over rolstoelpaden in winkels die niet breed genoeg zijn. Verder waren er meldingen van mensen die een landelijke parkeerkaart hebben, maar toch ieder jaar opnieuw weer bij meerdere gemeenten om aparte toestemming moeten vragen om ergens te mogen parkeren.

Bovendien worden mensen met een beperking door de coronamaatregelen soms extra getroffen in hun mobiliteit. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die vanwege een beperking geen mondkapje op kunnen en die daardoor op verschillende plekken de toegang geweigerd wordt, zoals op het werk, in het openbaar vervoer of in winkels. In totaal heeft het College 89 van dit soort meldingen ontvangen.

Etnisch profileren door de overheid, waaronder in de toeslagenaffaire

Het College heeft sinds december 2020 inmiddels 148 meldingen van gedupeerde ouders over de toeslagenaffaire ontvangen. Daarnaast heeft het College 48 meldingen over andere overheidsinstanties ontvangen waarbij mensen denken dat ze etnisch geprofileerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld over gemeenten die bij de aanvraag om een bijstandsuitkering vragen naar een tweede nationaliteit.

Behoorlijke levensstandaard - huisvesting

Het College heeft in totaal 279 meldingen ontvangen die betrekking hadden op behoorlijke levensstandaard en huisvesting. Het betrof een scala aan meldingen. Zo kwamen er meldingen van woonwageneigenaren binnen die aangaven dat gemeenten geen nieuwe standplaatsen creëerden. Ook ontving het College meldingen van mensen die dakloos zijn geworden en nergens terecht kunnen. Daarnaast hadden meldingen betrekking op het door gemeenten gevoerde beleid inzake verhuur van sociale huurwoningen. Ook kwamen meldingen van discriminatie binnen met betrekking tot verhuurders en/of makelaars, die bijvoorbeeld in hun advertenties 'Dutch only' als eis stellen. Overige meldingen betroffen onder meer ernstige overlast van burens, huisuitzettingen, problemen met voorzieningen vanuit de WMO, klachten over woningbouwverenigingen, of klachten over de IND/COA/AZC.

Meldingen van vreemdelingen, asielzoekers, vluchtelingen

In totaal 162 meldingen waren afkomstig van vreemdelingen die moeite hebben met de procedure van de IND. Daarnaast waren er 44 meldingen van werknemers van buitenlandse afkomst die anders behandeld worden op de werkvloer, of die andere arbeidsvoorwaarden hebben dan mensen van Nederlandse afkomst.

Jeugdzorg

Het College ontving 42 meldingen die betrekking hadden op de jeugdzorg. De meldingen liepen uiteen van onheuse bejegening, bedreiging en het feit dat men getreiterd wordt door medewerkers tot aan mishandeling. Ook werd er meermaals aangegeven dat het voor de ouders heel moeilijk is om (tegen)bewijs in te brengen, waardoor jeugdzorg op grond van onjuiste of ondeugdelijke rapporten kinderen uit huis plaatst.

Voorlichting, presentaties en training

De medewerkers van de front office geven ook voorlichting op scholen, verzorgen presentaties en voeren gesprekken met organisaties. Als gevolg van de coronacrisis werden veel van deze externe activiteiten en gastlessen uitgesteld of afgezegd. De online gastlessen die voor het onderwijs zijn ontwikkeld zijn in 2021 vijfmaal gegeven. Bij deze gastlessen is aandacht besteed aan het werk van het College, discriminatie, mensenrechten en de doorwerking van verdragen.

Campagnes

Om meer bewustwording te creëren over mensenrechten in Nederland voert het College ieder jaar een aantal campagnes die zich op diverse onderwerpen en doelgroepen richten.

IEDEREEN-campagne

De IEDEREEN-campagne werd in 2021 in een nieuw jasje gestoken. Deze publiekscampagne heeft als hoofdboodschap: IEDEREEN heeft mensenrechten. De campagne is op twee belangrijke momenten in 2021 uitgevoerd: op de Internationale Dag van de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen en op de Internationale Dag voor Mensen met een Beperking, de dag waarop het College zijn jaarlijkse rapportage presenteert over de stand van zaken rondom het VN-verdrag handicap in Nederland. Tessel ten Zeege, journaliste, schrijver en zelf slachtoffer van geweld door een ex-partner, was op de Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen het gezicht van de IEDEREEN-campagne. Aan de hand van de vraag 'Is geweld tegen vrouwen een mannenprobleem?' is bewustwording gecreëerd voor dit maatschappelijk probleem. Met Diede de Groot, de nummer 1 rolstoeltennisster van de wereld, is op de Internationale Dag voor Mensen met een Beperking bewustwording gecreëerd voor de toegang tot hulpmiddelen zoals een rolstoel.

Podcast-serie 'Het Vraagstuk'

Mag je vrouwen voortrekken om een mannenbolwerk te doorbreken? Maken algoritmen in het gemeentehuis de dienst uit en wie blijken tijdens een crisis het kwetsbaarst op de arbeidsmarkt? Dit zijn enkele vraagstukken waarop het College in de podcastserie 'Het Vraagstuk' antwoord gaf. In iedere aflevering uit de serie zijn een collegelid, een deskundige uit het veld en een ervaringsdeskundige geïnterviewd over een bepaald mensenrechtenvraagstuk. Via diverse kanalen zoals Spotify en iTunes en een online campagne is de podcastserie onder de aandacht gebracht van een breed publiek.

Meldpunt Onbeperkt Stemmen

Tijdens de verkiezingen voor de Tweede Kamer opende het College wederom zijn Meldpunt Onbeperkt Stemmen. Als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap in Nederland wilde het College weten in hoeverre de verkiezingen toegankelijk waren voor mensen met een beperking. Zij konden via mensenrechten.nl/stemmen zowel hun negatieve als positieve ervaringen met de toegankelijkheid van de verkiezingen delen. Ook was er dit jaar bijzondere aandacht voor het effect van de coronamaatregelen op de ervaren toegankelijkheid.

In totaal ontving het College 139 meldingen. Ongeveer de helft van de meldingen ging over structurele problemen ten aanzien van de fysieke en sociale toegankelijkheid. Fysiek was het voor veel melders onmogelijk om zelfstandig te stemmen. Vooral mensen met een visuele beperking hadden hier moeite mee. Ten aanzien van de sociale toegankelijkheid voelden sommige melders zich niet vriendelijk behandeld door stemlokaalmedewerkers die niet goed op de hoogte waren van de regels. Andere melders gaven aan dat ze juist gevraagd werden geholpen door stemlokaalmedewerkers, waardoor hun stemgeheim niet bewaard bleef. De andere helft van de meldingen was corona-gerelateerd. Deze meldingen gingen onder meer over de (on)mogelijkheid om per brief te stemmen en stemlokalen die niet 'corona-proof' waren.

Het College heeft de toenmalige demissionaire minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de meldingen en aanbevelingen geïnformeerd. Het ministerie heeft een actieplan voor de gemeenteraadsverkiezingen 2022 opgesteld, met concrete punten om stemlokalen zowel fysiek als sociaal beter toegankelijk te maken. Ook is het ministerie nog altijd voornemens in de toekomst te experimenteren met een nieuw stembiljet. Het College zal als toezichthouder blijven monitoren hoe het ervoor staat met de toegankelijkheid van de verkiezingen.

MensenrechtenMens 2021

Jaarlijks rijkt het College op 10 december – de Internationale Dag van de Mensenrechten – de mensenrechtenprijs **MensenrechtenMens** uit. Met deze prijs geeft het College aandacht aan mensen en organisaties die zich inspanssen voor mensenrechten. In 2021 ging de prijs naar een bijzondere voortrekker in de strijd tegen racisme. Tijdens een hybride event werd de prijs uitgereikt aan de Eindhovense burgeractivist Mpanzu Bamenga. Hij ontving de onderscheiding voor zijn strijd tegen etnisch profileren. Meer dan 40 inzendingen voor nominaties onderstreepten de urgentie van een oplossing voor dit diepgewortelde probleem in onze samenleving. Middels een online campagne gaf het College bekendheid aan het thema verbod op racisme, de genomineerden en de **MensenrechtenMens**-titel. Voor meer informatie over de **MensenrechtenMens 2021** zie **Uitgelicht** op pagina 56.

Website

Met ongeveer 60.000 unieke bezoekers per maand is de website van het College een belangrijke bron van informatie over mensenrechten. Bezoekers vinden hier uitleg en informatie over mensenrechten en discriminatie. De website wordt ook gebruikt om het publiek voor te lichten over relevante actuele ontwikkelingen op het gebied van mensenrechten. Daarnaast biedt de website inzicht in alle oordelen die het College uitbrengt en kunnen burgers op een laagdrempelige manier direct melding doen van een misstand of een discriminatieklacht indienen. Professionals krijgen handvatten om mensenrechten te herkennen en te bevorderen in hun werk. Op die manier draagt de website bij aan de voorlichting en bewustwording over mensenrechten. Via de dossiers en publicaties deelt het College verdiepende kennis over mensenrechten. De website van het College voldoet aan de toegankelijkheidseisen van de Stichting Accessibility voor mensen met een beperking. In verband met de toegankelijkheid heeft het College op zijn website bij een aantal belangrijke publicaties **easy reads** en **video's** in de Nederlandse Gebarentaal gepubliceerd.

Webdossier Corona en mensenrechten

Om iedereen, zowel professionals als het brede publiek, te informeren over de impact van de coronamaatregelen op mensenrechten, heeft het College een websitedossier 'Coronavirus en mensenrechten' aangelegd. De coronapandemie kende diverse stadia, waarin verschillende maatregelen elkaar opvolgden. Daarom is dit webdossier gedurende de hele pandemie geactualiseerd. Voorbeelden van vraagstukken die in 2021 zijn behandeld zijn de coronavaccinatie en het coronatoegangsbewijs. Dit webdossier is breed toegankelijk gemaakt door het ook aan te bieden in eenvoudige taal en in Nederlandse Gebarentaal.

Presentaties en lezingen

Op symposia en bij evenementen geeft het College voorlichting over mensenrechten door lezingen, presentaties en workshops te verzorgen. In 2021 gaf het College in totaal 14 keer een inhoudelijke bijdrage in de volgende categorieën:

- (internationale) werkbezoeken/delegaties (totaal 1)
- presentaties/workshops/overige inhoudelijke bijdragen (totaal 13)

In september 2021, toen de coronamaatregelen versoepeld waren, heeft er een werkbezoek plaatsgevonden van het Vlaamse Mensenrechteninstituut in oprichting. Vanwege de aangescherpte coronamaatregelen eerder en later in het jaar zijn er geen verdere (internationale) werkbezoeken aan het College georganiseerd.

Qua presentaties heeft het College in 2021 zeer diverse (online) bijdragen geleverd. Zo heeft het College voor de gemeenten Rotterdam en Den Haag een workshop voor trainees verzorgd en heeft de voorzitter voor de Nederlandse Vrouwen Raad een lezing gegeven over de loonkloof in Nederland. Voor het Verbond van Verzekeraars is een sessie georganiseerd over discriminatie en verzekeren. Voor het College van Beroep voor het bedrijfsleven is een lezing gegeven over diversiteit en inclusiviteit binnen de rechtspraak.

MensenrechtenMens 2021



In 10 december 2021, de Internationale Dag van de Mensenrechten, werd de titel **MensenrechtenMens** voor de vierde keer uitgereikt. Met deze prijs geeft het College aandacht aan een mensenrechtenthema door de schijnwerpers op mensen te zetten die zich sterk maken voor mensenrechten. De titel is een waardering en aanmoediging voor de inzet van de winnaar en biedt daarnaast een platform om meer bekendheid aan initiatieven en projecten te geven en het eigen netwerk te vergroten. Dit jaar stond de prijs in het teken van het verbod op racisme.

Voorzitter **Jacobine Geel**

“Het College nam in 2018 het initiatief tot de uitreiking van deze mensenrechtenprijs: de titel **MensenrechtenMens**. De gedachte hierachter was om duidelijk te maken dat mensenrechten niet alleen beschermd worden door wetten en regels, al is dat zeker een kant waar het College, als de nationale toezichthouder op de bescherming van mensenrechten, veel mee te maken heeft. Maar juist als het om onze fundamentele, onvervreembare rechten gaat kunnen ook mensen van vlees en bloed in de praktijk het verschil maken.”

De jury

De jury bestond dit jaar uit **Jacobine Geel**, **Kathleen Ferrier** (lid Raad van Advies van het College), **Lisette Tanis-Pinas** (directeur-bestuurder van RADAR), **Houssin Bezzai** (programmamanager racisme en discriminatie bij de KNVB) en **Zahra Boufadiss** (advocaat en columnist). De jury was diep onder de indruk van de gedrevenheid van de meer dan 40 kanshebbers op de prijs, die door het publiek genomineerd waren.



Winnaar Mpanzu Bamenga

De jury riep Mpanzu Bamenga uit tot winnaar van de titel MensenrechtenMens 2021. Bamenga strijdt als burgeractivist tegen etnisch profileren. Hij werd in 2018 op het vliegveld door de Koninklijke Marechaussee uit de rij gehaald bij een controle, vanwege zijn donkere huidskleur. Hij spande daarna met mensenrechtenorganisaties een rechtszaak aan tegen de Staat.

Andere genomineerden

Bamenga moest het opnemen tegen twee andere door de jury genomineerde kanshebbers uit de groep van 40: Marjorie Malbons en Lida van den Broek. In een portretvideo presenteerden de drie hun motivatie en missie.

Marjorie Malbons uit Rotterdam biedt vanuit Stichting MAIT schuldhulpverlening en budgetcoaching aan. Vanuit haar persoonlijke ervaringen met schulden en uitsluiting helpt zij anderen die hiermee ook in aanraking komen. Zij ondersteunt mensen in Rotterdam-Zuid met hun financiën en helpt hen om zich weer 'mens' te voelen.

Lida van den Broek uit Peize is oprichter van Kantharos, een bureau dat gespecialiseerd is in etnische diversiteit. Zij is ook auteur van het boek 'Wit is nu aan zet'. Al meer dan 40 jaar biedt zij handvatten om racisme te herkennen bij onszelf en anderen, maar ook om racisme binnen instituties aan te pakken.

Het evenement

Ook dit jaar was het evenement via een livestream te volgen. Vanuit Tivoli Vredenburg in Utrecht werd onder leiding van presentator Andrew Makkinga de top drie genomineerden geïnterviewd. Naeeda Aurangzeb verwoordde hoe dagelijkse opmerkingen kunnen zorgen dat je je bewust blijft van je anders zijn. Ook Rabin Baldewsingh, de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, leverde een mooie bijdrage aan het programma. Hij beloofde de opgedane inzichten van de dag mee te nemen in het opstellen van een actieplan, waarover hij met het College in gesprek zal blijven en dat in juni 2022 gereed moet zijn.

Opvolging

Met een publiekscampagne is in de aanloop naar het evenement veel aandacht besteed aan het thema van de MensenrechtenMens: het verbod op racisme en de nominatie van de kandidaten. De live uitzending van de uitreiking trok het dubbele aantal kijkers in vergelijking met de MensenrechtenMens-editie in 2020. Winnaar Mpanzu Bamenga behaalde de voorpagina van NOS.nl en mocht aanschuiven bij diverse radio-programma's zoals 'Met het Oog op Morgen' en 'Dit is de Zondag' op NPO Radio 1. Naar eigen zeggen beschouwt Bamenga de titel als een aanmoediging om door te gaan met zijn strijd tegen etnisch profileren en institutioneel racisme. In 2022 zal Bamenga het gezicht zijn in de IEDEREEN-campagne van het College (zie pagina 53) en als ambassadeur betrokken blijven bij het werk van het College.

Onderwijs

Onderwijs over de rechten van de mens stimuleren en coördineren is een belangrijke wettelijke taak van het College.

Mensenrechteneducatie

Mensenrechteneducatie is een wettelijke taak van het College (art. 3 d Wet College voor de rechten van de mens), die vorm krijgt in verschillende activiteiten. Zo geeft en faciliteert het College mensenrechtentraining voor professionals over de werking van vooroordelen en stereotypen. Ook geeft het College structurele voorlichting over mensenrechten, vooral door het beantwoorden van vragen via de front office en middels de website en andere communicatiekanalen. Het College ziet daarnaast

toe op de naleving van de verplichting om mensenrechten in te bedden in wetgeving, beleid en de verschillende curricula. Hiertoe is het College regelmatig in contact met overheidsinstanties en onderwijspartners. Zo sprak het College in 2021 onder meer met het Platform mensenrechteneducatie, Curriculum.nu en de onderwijsinspectie, met als doel om mensenrechten de juiste plaats te geven in de uitvoering van de Wet verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs, die op 1 augustus 2021 in werking is getreden. Ten slotte biedt het College instrumenten aan die scholen kunnen gebruiken, zoals de toolbox Mensenrechten op School. Deze toolbox is in 2021 357 keer in papieren versie besteld en daarnaast ook digitaal afgenomen. In 2021 is een aangepaste versie toegevoegd voor MBO-docenten en -onderwijsinstellingen, die tot stand is gekomen in samenwerking met het Kennispunt MBO Burgerschap en het ministerie van OCW.



Vergroten kennis studenten en leerlingen

Het College ontvangt regelmatig groepen studenten die meer willen weten over mensenrechten en/of een zitting willen meemaken. Als gevolg van de invoering van de coronamaatregelen ontving het College een aantal groepen van verschillende hogescholen en universiteiten voor een online presentatie en/of gastlessen. In totaal leverde het College op deze manier zeven keer een bijdrage aan het vergroten van kennis van studenten over mensenrechten. Nadat de coronamaatregelen gedurende 2021 een aantal maal werden versoepeld, zijn er geen verdere (online) presentaties en/of gastlessen georganiseerd.

Training selecteren zonder vooroordelen

Om organisaties te faciliteren (onbewuste) discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan, geeft en faciliteert het College sinds 2013 de training 'Selecteren zonder vooroordelen'. Deze training sluit aan bij de wettelijke taak van het College om voorlichting te geven over mensenrechten in het algemeen en over gelijke behandeling in het bijzonder. Dit is een belangrijke aanvulling op het oordelenproces over gelijke behandeling, omdat de training beoogt om al aan de voorkant van werving- en selectieprocedures aandacht te besteden aan (onbewuste) discriminatie. De trainingen worden voornamelijk verzorgd door externe trainers, die door het College zijn getraind en worden geëvalueerd. Zij maken gebruik van de door het College ontwikkelde methodieken en materialen. In 2021 zijn 206 trainingen gegeven, waaronder aan het OM, de Rijksrecherche, rechtbanken, ministeries, gemeenten, culturele instellingen, uitzendorganisaties, instellingen voor hoger onderwijs en enkele grote bedrijven. Deze trainingen vonden in 2021 vanwege de coronamaatregelen grotendeels online plaats. Om de training optimaal te laten functioneren heeft het College hiervoor een elektronische leeromgeving laten ontwikkelen.

In 2021 heeft het College een update van de training 'Selecteren zonder vooroordelen' opgesteld en ter beschikking gesteld aan de externe trainers. Hierin zijn ook onderdelen opgenomen die zijn ontwikkeld vanuit de strategische speerpunten van het College, te weten gendergelijkheid, digitalisering en rechten van mensen met een beperking.

De variant van de training voor selectiecommissies van politieke ambtsdragers is in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken aangeboden aan politieke partijen en de selectiecommissies voor burgemeesters en een Commissaris van de Koning.

Samenwerken

Het College heeft de wettelijke opdracht bij de uitvoering van zijn taken structureel samen te werken met overheidsorganisaties en het maatschappelijk middenveld, zowel in Nederland als internationaal. Behalve dat er in programma's en projecten wordt samengewerkt met andere partijen, vinden ook gericht activiteiten plaats om netwerken en samenwerkingsverbanden te versterken.

Nationale samenwerking

Om effectief te adviseren bij de ontwikkeling en evaluatie van wetgeving en beleid, zijn goede contacten van belang. Het College onderhoudt daarom intensief contact met regering, parlement en overheidsorganen op nationaal en lokaal niveau, en met veel organisaties die actief zijn op het werkveld. Ook investeert het College in structurele contacten met stakeholders en in kennisopbouw en -uitwisseling. Dat is nodig om effectief de naleving van mensenrechten te bevorderen en de kennis en bewustzijn over mensenrechten te vergroten.

Het College neemt selectief deel aan de vele bijeenkomsten die stakeholders organiseren: enerzijds om het netwerk op het brede terrein van de mensenrechten te onderhouden, anderzijds om informatie en kennis te halen en te brengen. In 2021 ontving het College 207 uitnodigingen voor het bijwonen van bijeenkomsten en congressen en ging hier 94 keer (inclusief 2 annuleringen) op in. Vanwege de invoering van de coronamaatregelen zijn de bijeenkomsten voornamelijk online gehouden. Gelet op de capaciteit van het College wordt kritisch bekeken waar het aan deelneemt; voor de afweging wordt daarom een aantal selectiecriteria gehanteerd, zoals het feit of er voldoende mogelijkheid is voor inbreng van het College en/of er een hoog informatiegehalte is, dan wel of de inzet van mensen en middelen in verhouding staat tot het doel van de bijeenkomst.

Het College levert ook bijdragen aan verzoeken van nationale stakeholders en studenten, zoals vragenlijsten invullen en input leveren voor onderzoek. In 2021 heeft het College 14 van dergelijke verzoeken in behandeling genomen.

Jongeren en het College

Naar aanleiding van de uitreiking van de prijs voor de MensenrechtenMens 2020, die als thema 'stemrecht van jongeren' had, heeft het College de contacten met jongeren en hun organisaties geïntensiveerd. Samen met één van die organisaties, de Jongerenambassadeurs, heeft het College twee groepen jongeren begeleid met twee activiteiten. De eerste groep heeft zich beziggehouden met een campagne op social media om meer jongeren naar de stembus te trekken voor de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021. De tweede groep heeft in november het College een advies overhandigd, waarin zij aangeven hoe jongeren meer structureel bij het werk van het College betrokken kunnen worden. Het College zal hier in 2022 een vervolg aan geven.

Internationale samenwerking

Als nationale toezichthouder vormt het College een belangrijk onderdeel van de internationale infrastructuur ter bescherming van de rechten van de mens. Het College is aangesloten bij diverse netwerken, rapporteert als onafhankelijk instituut aan de internationale toezichthoudende organen en zet zich actief in voor de opbouw of verbetering van vergelijkbare instituten elders in de wereld. Daarnaast werkt het College regelmatig mee aan studie- en werkbezoeken van internationale delegaties.

ENNHRI en GANHRI

Het College is actief lid van het Europese netwerk van nationale mensenrechteninstellingen (ENNHRI), waaronder de Legal Working Group en de Economic and Social Rights Working Group. Het College maakt ook deel uit van de Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI). Voormalig Collegevoorzitter Adriana van Doijeweert was plaatsvervangend lid van het Subcommittee on Accreditation van GANHRI.

Equinet

Verder neemt het College deel aan het Europese netwerk van gelijkebehandelingsorganen (Equinet). Via Equinet is het mogelijk om informatie over gelijkebehandelingsthema's in een Europees kader te verkrijgen en deel te nemen aan de juridische werkgroep met afgevaardigden van de Europese gelijkebehandelingsorganen. Hiernaast kunnen seminars en evenementen over gelijkebehandelingsthematiek worden bezocht en is het mogelijk om kennis uit te wisselen met andere Europese gelijkbehandelingsinstellingen. Het College heeft onder andere input geleverd op en meegewerkt aan een Equinet-rapport over doeltreffende aanpassingen, input geleverd in het kader van het EU Commissievoorstel 'Binding Legal Standards for Equality Bodies', presentaties gegeven bij de (online) AI-training en over het thema 'Tackling Institutional Racism', en een project voorgedragen voor de clinic 'Litigating for Equality: AI Legal Clinic for Equality Bodies'.

Algemene activiteiten

In 2021 heeft het College:

- gerapporteerd aan internationale toezichthoudende organen over de bescherming van mensenrechten in Nederland (zie Rapporteren);
- gesprekken gevoerd en geïnitieerd met andere nationale mensenrechteninstellingen om kennis uit te wisselen;
- aanbevelingen van toezichthoudende organen aan Nederland en internationale jurisprudentie gemonitord, waaronder de EHRM-zaak over een wettelijke vaccinatieplicht voor kinderziekten (*Vavříčka e.a. t. Tsjechië*, EHRM 8 april 2021, nrs. 47621/13 e.a.) en het oordeel van het VN-Mensenrechtencomité over de bescherming van kinderen zonder nationaliteit (*D.Z. t. Nederland*, 19 oktober 2020, CCPR/C/130/D/2918/2016). Daarnaast spoort het College de tenuitvoerlegging van de *Corallo-* en *Hasselbaink*-arresten tegen Nederland aan (zie Aansporen);
- aan achttien onderzoeken van internationale instanties medewerking verleend, bijvoorbeeld door questionnaires in te vullen;
- regelmatig deelgenomen aan (online) internationale bijeenkomsten.

Aansporen

De wet draagt het College op aan te sporen tot ratificatie, implementatie en naleving van internationale verdragen over mensenrechten en tot de opheffen van voorbehouden bij zulke verdragen. Verder moet het College aansporen tot implementatie en naleving van bindende besluiten van volkenrechtelijke organisaties over mensenrechten en tot naleving van Europese of internationale aanbevelingen over mensenrechten.

In 2021 volgde het College nationale ontwikkelingen over de nog niet geratificeerde internationale verdragen en adviseerde het – indien opportuun – over de vraag welke regelgevende en organisatorische maatregelen nodig zijn (o.a. het Optioneel protocol bij het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking). Ten aanzien van Caribisch en Europees Nederland spoorde het College het kabinet aan tot de uitvoering van het Verdrag van Istanbul en het VN-verdrag handicap, en tot het geldig verklaren van het Optioneel protocol bij het VN-verdrag tegen Foltering (OPCAT).

Tenuitvoerlegging Corallo-arrest

In de zaak *Corallo tegen Nederland* (EHRM 9 oktober 2018, nr. 29593/17) kwam het Europese Hof voor de Rechten van de Mens tot de conclusie dat de heer Corallo onder vernederende omstandigheden in de politiecellen van Sint Maarten gedetineerd was, in strijd met artikel 3 EVRM. Het Comité van Ministers van de Raad van Europa heeft – op verzoek van het College – besloten via de procedure voor intensief toezicht toe te zien op de naleving van dit arrest.

Het Comité heeft in maart 2021 toegezien op de tenuitvoerlegging van de Corallo-zaak ('enhanced procedure'). Daartoe heeft het College het Comité geïnformeerd over de eerste signalen van vooruitgang, maar eveneens benoemd dat de verbetering in de praktijk nog beperkt is (3 februari 2021, DH-DD(2021)184). Het College benadrukte dat het voor het zekerstellen van structurele verbetering van het detentiesysteem van St. Maarten van belang is dat het Comité blijft toezien op de tenuitvoerlegging van het arrest. Het Comité concludeerde dat Nederland moet zorgen voor verandering in de praktijk, en Nederland verzocht om het te informeren over relevante ontwikkelingen (CM/Notes/1398/H46-16).

Tenuitvoerlegging arresten voorlopige hechtenis

Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens oordeelde in drie arresten dat Nederland in strijd had gehandeld met artikel 5 lid 3 EVRM (*Hasselbaink* (EHRM 9 februari 2021, nr. 73329/16), *Zohlandt* (EHRM 9 februari 2021, nr. 69491/16) en *Maassen* (EHRM 9 februari 2021, nr. 10982/15)). De Nederlandse strafrechters hadden in hun schriftelijke besluiten onvoldoende toegelicht waarom de specifieke omstandigheden van de klagers verlenging van voorlopige hechtenis rechtvaardigden.

Op verzoek van het Hof had het College in deze zaak informatie gestuurd over de Nederlandse rechtspraak. Deze informatie volgde uit het College-onderzoek naar de motivering van voorlopige hechtenis uit 2017. Dit onderzoek toonde aan dat de manier waarop een beslissing over voorlopige hechtenis schriftelijk wordt onderbouwd per gerecht verschilt. Wat opviel was dat in het merendeel van de raadkamerbeslissingen over voorlopige hechtenis een goede onderbouwing ontbrak.

In navolging van de drie arresten over voorlopige hechtenis heeft het College een nieuwsbericht gepubliceerd, waarin het benadrukte dat de Nederlandse strafrechtspraktijk moet worden aangepast, en welke aandachtspunten daarvoor gelden. In de verdragsrapportage heeft het College het VN-Comité tegen Foltering verzocht de Nederlandse overheid kritisch te bevragen over de quasi-automatische verlenging van voorlopige hechtenis (zie Rapporteren). Het College blijft monitoren op welke wijze de overheid en de rechtspraktijk uitvoering geven aan deze arresten.

Kwaliteitszorg

Het College werkt continu aan de kwaliteit van zijn werk en maakt daarbij gebruik van de volgende procedures en mechanismen:

- De procedure van melding van een klacht tot het uitbrengen van een oordeel is beschreven in een werkwijzer.
- Tijdens juridische overleggen worden, naast relevante (inter)nationale jurisprudentie, ook de eigen oordelen op inhoud besproken.
- Er vindt altijd een rechtseenheid-check op oordelen plaats door een Collegelid dat zelf niet betrokken is bij het oordeel.
- Er vindt doorlopend klanttevredenheids-onderzoek plaats bij verzoekers en verweerders (met ingang van 1 januari 2019).
- Er is een klachtenregeling (voor de rapportage van de klachten in 2021: zie pagina 32).
- Projecten worden altijd opgestart op basis van een Plan van Aanpak, met een vast stramien, dat door het College dient te worden goedgekeurd.
- Projecten worden na afloop geëvalueerd om lering te trekken voor volgende projecten.
- Bij alle uitgaande correspondentie wordt het principe van (ten minste) vier ogen gehanteerd.



Organisatie

Het College voor de Rechten van de Mens is een zelfstandig bestuursorgaan. De Collegeleden worden door de Koning benoemd en ondersteund door een bureau. De medewerkers van het bureau zijn rijksambtenaar, maar worden aangesteld door het College zelf. Het College wordt bijgestaan door een Raad van Advies.

Het ministerie van Justitie en Veiligheid is beheerdepartement en verzorgt de basisfinanciering, waar ook het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Buitenlandse Zaken aan bijdragen. Het College is onafhankelijk en autonoom wat betreft de besteding van het budget binnen de grenzen van de comptabiliteitswet en overige relevante financiële en accountancy-standaarden.

Personeel en organisatie

Coronacrisis

Het afgelopen jaar stond wederom in het teken van de coronacrisis. Het thuiswerken bleef in deze periode onverminderd van kracht. Omdat het thuiswerken veel langer ging duren dan oorspronkelijk gedacht, is er nog meer aandacht uitgegaan naar de psychische druk die dit bij sommige medewerkers opleverde. Bedrijfsarts en maatschappelijk werk adviseren management, HR en medewerkers als het langdurig thuiswerken gezondheidsproblemen veroorzaakt.

Voorts is er aandacht besteed aan de onderlinge verbinding en is gezocht naar allerlei manieren om het contact (zakelijk en sociaal) met elkaar te

houden. Het College heeft in 2021 gewerkt aan de voorbereidingen voor een duurzaam thuiswerkbeleid, waarin een combinatie van thuiswerken en op kantoor werken de norm wordt. In december 2021 was een Plan van Aanpak gereed dat vanaf januari 2022 geïmplementeerd gaat worden. De medewerkers van het College blijven zo veel mogelijk thuis werken conform de geldende coronabeperkingen.

Bezetting

De formatieve bezetting van het College is in het huidige Organisatie- en Formatierapport van 2020 gesteld op 57,5 fte. De feitelijke bezetting op peildatum eind december 2021 is 68,6 fte.

Tabel Formatie 2020-2021

Afdeling	Formatief	Feitelijk ultimo 2020	Feitelijk ultimo 2021
College	6,6	6,3	5,9
Directie	1,0	1,0	1,0
Front office & Oordelen	17,0	20,0	21,3
Onderzoek & Advies	15,9	16,1	19,2
Bedrijfsvoering & Communicatie	17,0	18,6	21,2
Totaal	57,5	62,0	68,6

Aanpassingen Organisatie- en Formatierapport

1. Binnen de afdeling Onderzoek & Advies en de stafafdeling Bedrijfsvoering & Communicatie zijn boven-formatief medewerkers aange-trokken in verband met de uitbreiding van het programma CRPD in 2020; totaal 1,5 fte.
2. Binnen de feitelijke formatie van de stafafdeling Bedrijfsvoering is indertijd 0,9 fte boven de formatie aangetrokken, ten behoeve van de financieel administratieve dienstverlening aan de Hoge Raad, de Autoriteit Persoonsgegevens, het Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen en het College. De kosten die hiermee samenhangen worden verdeeld over de partijen.
3. Het College ontvangt voor de periode 2021-2022 een financiële bijdrage in het kader van verzoeken UHT (Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen). In lijn met de gemaakte afspraken is de formatie in het 2^e kwartaal – voor de duur van 2 jaar – tijdelijk uitgebreid met circa 2 fte.
4. Op 15 januari 2021 reageerde het kabinet op het rapport ‘Ongekend onrecht’ van de parlementaire ondervragingscommissie kinderop-vangtoeslag. Naar aanleiding van die reactie heeft het College een notitie opgesteld waarin wordt beschreven wat het College kan doen, en welke inzet en budget dat vergt. In de maand mei is bekend geworden dat de gevraagde middelen voor de taakintensivering structureel zijn toegekend. Met de werving van nieuwe medewerkers is gestart. Einde 4^e kwartaal is dit proces afgerond. In totaal zijn voor de taakintensivering 11 fte's aangenomen.

Binnen enkele afdelingen is (tijdelijk) extra capaci-teit ingezet om de ervaren werkdruk en het aange-kondigde vertrek van medewerkers te verlichten. Daarnaast is extra capaciteit ingezet voor de uitvoering van enkele specifieke opdrachten (waaronder het uitwerken van het plan ‘Hybride werken’).

Aanpassing Organisatie- en Formatierapport

Het Organisatie- en Formatierapport wordt begin 2022, mede op basis van de hierboven beschreven wijzigingen, geactualiseerd.

Mobiliteit

In het afgelopen jaar 2021 is/zijn:

1. Een Collegelid in dienst getreden (1 fte).
2. Twee Collegeleden uit dienst gegaan (1,4 fte).
3. Eenentwintig bureaumedewerkers in dienst getreden (19,8 fte).
4. Veertien bureaumedewerkers uit dienst gegaan (12,8 fte).

Werving nieuwe voorzitter

Wegens het aflopen van de benoemingstermijn van de huidige voorzitter per 1 september 2021 is de functie van voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens vacant geworden. Om tot een spoedige invulling van de vacature te komen is begin 2021 besloten de openstelling van de vacature voor te bereiden. Daartoe is een selectie-commissie geformeerd bestaande uit vertegen-woordigers van de Raad van Advies en het College. Ter ondersteuning van de selectiecommissie was een tweetal adviseurs van een ter zake gespeciali-seerd wervings- en selectiebureau bij de procedure betrokken.

De kandidaten hebben in de eerste ronde met twee deelcommissies gesproken, die gemengd waren samengesteld uit de bovengenoemde leden van de Raad van Advies en het College. Deze gespreks-ronde heeft ertoe geleid dat met twee voorkeurs-kandidaten een tweede ronde gesprekken is gevoerd. Op basis van de twee gespreksrondes constateerde de selectiecommissie unaniem dat één van deze beide kandidaten het best gekwalifi-ceerd geacht moest worden.

Het College heeft in zijn vergadering van 11 mei 2021 ingestemd met de kandidatuur van de persoon op wie de keuze van de selectiecommissie was gevallen. De Ondernemingsraad heeft op 3 juni 2021 positief geadviseerd.

Na kennis te hebben genomen van het advies van de selectiecommissie, de instemming van het College en het positieve advies van de Ondernemingsraad, heeft de Raad van Advies besloten de minister te adviseren over de voor te dragen kandidaat voor benoeming als voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens.

Per 1 september 2021 is J. Geel benoemd als voorzitter van het College.

Vacature directeur

In het najaar van 2021 werd duidelijk dat de huidige directeur niet terug zou keren bij het College. Besloten is deze vacature gelijktijdig open te stellen voor interne en externe kandidaten. De werving start in januari 2022 en het College laat zich daarbij ondersteunen door een gespecialiseerd werving- en selectiebureau. De functie wordt ad interim ingevuld door de manager Bedrijfsvoering.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In de zomer van 2021 is een regulier medewerkersstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden. In vervolg daarop is een projectgroep samengesteld die in opdracht van het MT een plan van aanpak maakt en zorgt voor de uitvoering daarvan. Belangrijkste aandachtspunt is het verlagen van de werkdruk door – onder andere – de begroting, planning en capaciteit goed te bekijken. Ook krijgt de onderlinge communicatie meer aandacht, onder andere door het geven en ontvangen van feedback op de agenda te zetten. Het College streeft ernaar tussentijds de effectiviteit van de genomen maatregelen na te gaan en elke twee jaar een MTO te houden met als hoofddoel: blijvend verbeteren.

Verzuim en Arbo

Het verzuimpercentage (voortschrijdend jaargemiddelde) bedroeg eind 2021 5,5% (eind 2020 3,6%). Een aantal medewerkers bij het College is vanwege corona uitgevallen. Er is geen sprake van hele zware en langdurige uitval vanwege corona. De acties die in 2020 zijn ingezet op het gebied van Arbo- en verzuimbeleid werden onverminderd voortgezet in 2021.

Het plan van aanpak naar aanleiding van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is opgenomen in de rapportage van de stafafdeling Bedrijfsvoering voor periodieke *control*-gesprekken. Hierdoor blijft de *follow-up* van de RI&E verankerd in het College en krijgt het voortdurend aandacht.

Opleidingsbeleid

Het opleidingsbeleid is in het voorjaar van 2021 met de OR besproken en de OR heeft – met een tweetal aandachtspunten – instemming verleend. In 2021 is het opleidingsplan vastgesteld en zijn de opleidingsbudgetten over de afdelingen verdeeld. Het College bepaalt hoe het opleidingsbudget wordt besteed op grond van strategische keuzes en ontwikkelplannen van medewerkers. Het budget is verhoogd naar €100.000.

Diversiteit en inclusie

Het College wil een voorbeeld zijn van een diverse en inclusieve organisatie. Daartoe is een visiedocument vastgesteld. Op basis van dit document is een diversiteitswerkgroep samengesteld die voorstellen ontwikkelt voor bewustwording, kennisdeling en debat hierover onder medewerkers. De diversiteitswerkgroep is in het afgelopen jaar uitgebreid met nieuwe leden. Met de training ‘Selecteren zonder Vooroordelen’ zijn voorbereidingen getroffen voor het scholen van medewerkers die vaak lid zijn van een sollicitatiecommissie. Voorts zijn de leerdoelen voor een interne training feedback geven vastgesteld. In het wervingsbeleid is gekeken naar hoe we onze vacatureteksten nog beter kunnen afstemmen op onze diversiteitswensen.

Vertrouwenspersonen

De vertrouwenszorg binnen het College vindt plaats door twee vertrouwenspersonen: een externe en een interne. Door het vertrek van de interne vertrouwenspersoon in 2021 en het komende pensioen van de externe, heeft het College in 2021 twee nieuwe interne vertrouwenspersonen benoemd. In 2022 zal bekeken worden hoe de externe vertrouwenspersoon vervangen gaat worden.

Gesprekscyclus

Het College werkt met de gesprekscyclus van het Rijk. De gesprekken worden volgens het stramien van de tool in P-Direkt gevoerd en leveren input voor de ontwikkelplannen van de medewerkers en het opleidingsplan van het College. In 2021 hadden alle medewerkers die minimaal zes maanden in dienst waren een personeelsgesprek met hun leidinggevende.

Financiën

Budgettair kader 2021

In de afsprakenbrief 2021 is het budgettair kader voor de begroting van 2021 voor het College voor de Rechten van de Mens vastgesteld. Dit uitgavenkader is inclusief de bijdragen van:

- ministeries J&V, BZK, I&W, OCW, SZW, BZ en VWS voor de uitvoering van zijn wettelijke taken;
- ministerie VWS voor de taken van het College als toezichthouder CRPD;
- ministerie BZK voor de taakintensivering voortkomend uit het rapport 'Ongekend onrecht';
- ministerie van Financiën voor de oordelen over toeslagen.

Loonbijstelling 2021-2026

De loonbijstelling 2021-2026 is vastgesteld op €171.000.

Oordelen inzake Toeslagen

December 2020 heeft de staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane richting gedupeerde ouders en de Tweede Kamer gecommuniceerd over de samenwerking met het College. Gedupeerde ouders die een vermoeden hebben gediscrimineerd te zijn kunnen bij het College een verzoek tot oordeel in hun zaak aanvragen.

Omdat het College de capaciteit niet heeft om de extra instroom van zaken te verwerken, is er een

College voor de Rechten van de Mens	Jaarplan	Realisatie	% Uitputting
Kaderbrief 2021 budget*	€7.510.000		
Personele uitgaven			
Personeel	€5.633.000	€5.681.719	101%
Totaal Personele uitgaven	€5.633.000	€5.681.719	101%
Materiële uitgaven			
Communicatie	€260.000	€330.824	127%
Onderzoek & Projecten	€463.000	€303.584	66%
Bedrijfsvoering	€495.000	€709.738	143%
Huisvesting	€492.000	€496.449	101%
Overige materiële uitgaven	€167.000	€202.052	121%
Totaal Materiële uitgaven	€1.877.000	€2.042.647	109%
Kader & realisatie Toeslagen	€294.000	€248.621	85%
Aanpassing kader en jaarplan gedurende 2021	€1.171.000		
Kasschuif naar 2022	€-350.000		
Totaal jaarplan/realisatie	€8.625.000	€7.972.987	92%
Werkloosheidsuitkering oud Collegeleden	€381.000	€273.161	72%

* Hierin opgenomen verhoging CRPD-budget: 126.000€, die begin 2021 niet in de aanschrijving 2021 was opgenomen, maar eind juli 2020 door VWS bevestigd is.

tijdelijke uitbreiding nodig. De verwachte kosten, op basis van een *baseline*-scenario, zijn in kaart gebracht en op basis daarvan zijn door het ministerie van Financiën middelen beschikbaar gesteld; voor 2021 een budget van €294.000 en voor 2022 een budget van €370.000. De kosten voor 2021 zijn uitgekomen op €249.000.

Inzet College n.a.v. kabinetsreactie ‘Ongekend onrecht’

Begin vorig jaar reageerde het kabinet op het rapport ‘Ongekend onrecht’ van de parlementaire ondervragingscommissie kinderopvangtoeslag. Daarin beschrijft het kabinet maatregelen bij signalen van discriminatie door uitvoeringsorganisaties van de overheid.

Om een en ander mogelijk te maken heeft het kabinet toegezegd dat de ondersteunende capaciteit van het College wordt versterkt. Het College heeft een notitie opgesteld waarin staat beschreven wat het College kan doen, en welke inzet en budget dat vergt. De extra middelen (€1miljoen), die aan het College zijn toegekend voor de bovengenoemde taakintensivering, zijn structureel.

Het College heeft de voorziene uitbreiding van zijn capaciteit aan het eind van het vierde kwartaal afgerond. In verband met de latere start van het programma Vooroordelen Voorbij (zie pagina 23) is een groot deel van de extra middelen onderbesteed gebleven. Mede daardoor zijn noodzakelijke initiële opstartkosten van het programma doorgeschoven naar het volgende jaar. In overleg met het ministerie is voor €350.000 een kasschuif naar 2022 aangevraagd.

Uitkeringen voormalig Collegeleden

Conform gemaakte afspraken blijven de uitgaven voor de uitkeringen van voormalige Collegeleden buiten de begroting van het College. Het uiteindelijke risico voor deze kostenpost ligt bij het ministerie van Justitie en Veiligheid.

In 2021 bedroegen de werkloosheidsuitkeringen van voormalige Collegeleden €273.000. Het College tracht het bedrag van de uitkeringen zo laag mogelijk te houden door te investeren in begeleidingstrajecten.

Inkoop

In 2021 maakt het College – conform afspraak – gebruik van de raamcontracten waarin het College als partij is genoemd en worden de inkoop in het financiële systeem Leonardo ingevoerd.

Betaalgedrag

In 2021 is 99,5 procent van de facturen binnen 30 dagen betaald door het College. Hiermee voldoet het College ruimschoots aan de norm om 95 procent van de facturen binnen 30 dagen te betalen.

Inhuur externen

De uitgaven voor de inhuur van externen bedragen in de verslagperiode 6 procent van de totale personeelsuitgaven. Het College voldoet daarmee aan de rijksbrede norm voor externe inhuur van maximaal 10 procent.

Financiële administratie

Het College participeert niet in de bundeling van de financiële administraties (BVA) van de J&V-organisaties. De onafhankelijke positie van het College maakt deze bundeling onwenselijk, zo niet onmogelijk. Het College blijft wel betrokken bij het project Bundeling Financiële Administraties.

Met de Autoriteit Persoonsgegevens, de Hoge Raad en het Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen heeft het College een duurzame samenwerking op het gebied van financieel-administratieve processen. Bij deze samenwerking vervult het College een belangrijke rol, omdat het deel uitmaakt van de projectleiding en ook medewerkers van het College zich inzetten op technisch en procesmatig gebied.

Accountantscontrole & financiële verantwoording

De Auditdienst Rijk is eind 2021 bij het College langs geweest en in het gesprek zijn diverse processen doorgenomen. Het balansdossier financiële verantwoording is aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid opgeleverd en hierover zijn geen nadere vragen ontvangen.

Informatiemanagement en IT



Digitalisering, documentbeheer en archief

Het afgelopen jaar zijn flinke stappen gezet in de modernisering en verdere digitalisering van de bedrijfsprocessen. Mede onder invloed van de coronacrisis en een toenemende behoefte aan samenwerking in een digitale werkomgeving, is besloten tot de overstap naar Microsoft Office 365/ Teams. Deze overstap biedt o.a. mogelijkheden voor de inrichting van al langer gewenste document-managementfunctionaliteiten, waaronder verbeterde toegankelijkheid en documentenbeheer, en een betere facilitering van het thuiswerken. Ter voorbereiding op de overgang zijn het afgelopen halfjaar meerdere medewerkers (in pilots) aan de slag gegaan met Office 365 en is voor de verdere implementatie een organisatiebrede projectgroep geformeerd.

Vanwege de gevolgen van de overstap, zowel in technische zin (waaronder beveiliging) als voor de dagelijkse manier van werken, is daarnaast besloten tot het inschakelen van externe deskundigen, die het overgangstraject begeleiden en de training van medewerkers verzorgen. In overleg met hen wordt verder gewerkt aan een voor het College optimale inrichting van het nieuwe systeem, met expliciete aandacht voor de informatiebeveiliging en digitale archivering.

Digitale toegang tot informatie en dienstverlening

Als onderdeel van het kabinetsstreven naar een voor ieder toegankelijke 'Digitale Overheid' is een voorstel ontwikkeld over hoe de digitale toegang van burgers tot het College het beste kan worden

gerealiseerd. Parallel aan de uitvoering van het concept zal het huidige oordelenproces nader worden beschouwd op efficiëntie en effectiviteit.

Toegankelijkheid en openbaarheid van digitale informatie en dienstverlening

Het kabinet heeft de intentie uitgesproken tot verbetering van de informatiehuishouding bij de Rijksoverheid en de daaronder ressorterende uitvoeringsorganisaties. Daarvoor is ook budget beschikbaar gesteld. Het College heeft zich – voor zover mogelijk en wenselijk – aangesloten bij de initiatieven uit de het generieke actieplan dat in 2021 in dit kader is opgesteld, en heeft via het ministerie van Justitie en Veiligheid een aantal voorstellen (ter financiering) ingediend, die onderdeel gaan vormen van het beoogde verbeterplan voor de eigen informatievoorziening.

De nieuwe Wet open overheid (Woo) zal op 1 mei 2022 – met een gefaseerde openbaarmaking van stukken - in werking treden. Voor de (ruimere) openbaarmaking van stukken verplicht de Woo aansluiting op het door BZK ontwikkelde online platform PLOOI. Het eerste halfjaar van 2022 zal onderzocht worden hoe die aansluiting (technisch en inhoudelijk) precies vorm kan krijgen en welke consequenties dit eventueel heeft voor de opzet van de op korte termijn voorziene nieuwe website van het College. Het College heeft in 2021 een eerste summiere inventarisatie gedaan van (extra) documenten die mogelijk op basis van de nieuwe wet gepubliceerd kunnen worden.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het afgelopen jaar zijn voorbereidingen getroffen om ten aanzien van de belangrijkste werkprocessen een zogenoemde Privacy Impact Assessment uit te voeren. In het eerste halfjaar is in overleg met de functionaris gegevensbescherming (FG) het nodige voorwerk hiervoor verricht.

Via de afdelingsoverleggen is extra aandacht gevraagd voor privacy in de dagelijkse praktijk, met uiteraard specifieke aandacht voor het veilig thuiswerken. Resultaat is dat het privacybewustzijn binnen de organisatie verder gegroeid is en dat de bescherming van gevoelige gegevens ook bij de voorbereiding van nieuwe initiatieven nu ruime aandacht krijgt.

Dit jaar is namens het College één melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De melding betrof een bij het postbedrijf zoekgeraakt poststuk dat privacygevoelige gegevens bevatte. Daarnaast heeft de *privacy officer* in samenspraak met de FG enkele binnengekomen AVG-gerelateerde vragen van externe betrokkenen beantwoord.

Wob-verzoeken

Het College gaf in 2021 eenmaal een zienswijze op een WOB-verzoek dat bij VWS was ingediend in het kader van een bijeenkomst/vergadering.

Huisvesting

Huisvestingsvisie

Met hulp van het Rijksvastgoedbedrijf heeft het College een aanvang gemaakt met het uitwerken van een huisvestingsvisie. Deze visie moet ten eerste antwoord geven op de langetermijoriëntatie op huisvestingslocaties. In de tweede plaats moet de visie de korte- en middellangetermijn-impact hiervan op de huidige huisvesting in kaart brengen, in combinatie met de gevolgen van hybride werken en toegenomen formatie.

Verlenging huurcontract

Het huurcontract voor het pand liep op 1 oktober 2021 af. In samenwerking met het Rijksvastgoedbedrijf zijn vorig jaar de voorbereidingen getroffen voor de huuronderhandelingen. Dit heeft geleid tot verlenging van het huidige huurcontract met vijf jaar.

Energielabel

Het energielabel van het pand is vastgesteld op niveau A. Daarmee wordt ruim aan de gestelde rijksenergienorm voldaan.

Arbobeleid

In het kader van het Arbobeleid is geleidelijk aan gestart met het vervangen van de kantoorbureaus. De nieuwe bureaus zijn elektrisch verstelbaar, waardoor bijvoorbeeld staand werken eenvoudiger mogelijk wordt gemaakt.

Hybride werken

Als gevolg van de coronapandemie hebben we kennis gemaakt met een nieuwe en andere manier van werken. We zien de maatschappelijke trend dat deze manier van werken in aangepaste vorm wordt voortgezet zodra de pandemie achter ons ligt.

Er wordt, in nauwe samenwerking met de OR, gewerkt aan een plan met daarin de volgende uitgangspunten:

1. Gemiddeld 50% thuiswerken en 50% werken op kantoor. Daarbinnen is maatwerk mogelijk.
2. Medewerkers met bepaalde bureaufacties zullen voornamelijk op kantoor werken.
3. Passende logistieke afspraken voor drukke werkdagen.
4. Aanpassingen gebouw: extra vaste en tijdelijke werkplekken creëren.
5. Vergaderingen, indien mogelijk, op een externe locatie organiseren.

Veiligheidsprotocol front office

Medewerkers van het College en met name medewerkers van de front office worden vaker geconfronteerd met allerlei vormen van agressie en intimidatie. Net als andere organisaties met een publieke taak neemt het College maatregelen om de veiligheid van de medewerkers te vergroten. Deze maatregelen zijn opgenomen in een veiligheidsprotocol.

Bijlagen

Bijlage 1 – Het College

Voorzitter

Drs. Jacobine Geel

Jacobine Geel is sinds 1 september 2021 voorzitter van het College. Zij combineert haar voorzitterschap bij het College met haar werk als presentator bij KRO-NCRV, en verschillende toezichthoudende functies, onder andere in de woningsector en het onderwijs.

Ondervoorzitters

Mr. dr. Quirine Eijkman

Quirine Eijkman is naast ondervoorzitter ook lector Toegang tot het Recht bij het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI) van de Hogeschool Utrecht. Zij heeft een achtergrond als onder meer hoofd Politieke Zaken & Persvoorlichting van Amnesty International, senior-onderzoeker/docent Veiligheid & Rechtstaat bij het Centrum voor Terrorisme- en Contra-Terrorisme (CTC) van de Universiteit Leiden, Justice Q&A consultant, senior beleidsmedewerker bij de Adviesraad Internationale Zaken (AIV) en adviseur humanitair oorlogsrecht bij het Rode Kruis. In 2007 promoveerde zij op een rechtssociologisch proefschrift over mensenrechtenimplementatie bij de politie in Costa Rica, bij het Studie- en Informatiecentrum (SIM) van de Universiteit Utrecht. Ook voltooide zij in 2016 het Executive Programme van THINK – School of Creative Leadership.

Mr. dr. Jan-Peter Loof

Jan-Peter Loof studeerde Nederlands recht aan de Universiteit Leiden, met een specialisatie op het terrein van het staats- en bestuursrecht en het internationale recht (1984-1990). Daarna was hij assistent-in-opleiding bij het Seminarium voor volkenrecht van de Universiteit van Amsterdam (1991-1995). Sinds mei 1995 is hij in dienst van de Universiteit Leiden als universitair docent staats- en bestuursrecht en coördinator van het F.M. van Asbeck Centrum voor Mensenrechtenstudies (1996-2001). In 2005 promoveerde hij op zijn dissertatie *Mensenrechten en staatsveiligheid: verenigbare grootheden?* In 2006 ontving hij

hiervoor de *Max van der Stoep Human Rights Award* van de Universiteit Tilburg en de Landelijke onderzoeksschool Rechten van de Mens.

In 2006 was Jan-Peter Loof gedetacheerd bij de directie Constitutionele Zaken en Wetgeving van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als juridisch specialist op het terrein van grondrechten en constitutioneel recht. In datzelfde jaar was hij secretaris van de groep van deskundigen aangezocht door de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie om een zienswijze op te stellen inzake de juridische mogelijkheden om te komen tot een verbod op het in het openbaar dragen van gezichtsbedekkende kleding (boerkaverbod). Vervolgens trad hij op als secretaris van het Overleg Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens: het consortium van Nationale ombudsman, Commissie Gelijke Behandeling, College Bescherming Persoonsgegevens, en Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten dat een voorstel ontwikkelde tot oprichting van een nationaal mensenrechteninstituut in Nederland (2006-2008). In 2012 werd hij benoemd als lid van het College voor de Rechten van de Mens. Sinds 2015 vervult hij daar de functie van ondervoorzitter.

Collegeleden

Mr. Mariam Chébtí LL.M.

Mariam Chébtí is werkzaam geweest in de rechtspraak en de advocatuur. Zij is sinds 2016 plaatsvervangend lid van het College en per juli 2017 Collegelid. Haar juridische expertisegebieden zijn (overheids)aansprakelijkheidsrecht, (internationaal) contractenrecht, personen- en familierecht, burgerlijk procesrecht en internationaal publiekrecht.

Internationale en Europese mensenrechten vormen de rode draad in haar publicaties binnen deze rechtsgebieden. Mariam beschikt met name over kennis en ervaring over de doorwerking en toepassing van mensenrechten in de nationale rechtspraak. Zij is liaison-officer geweest voor de Hoge Raad bij de Venice Commission van de Raad

van Europa, het Benelux-Gerechtshof en het Europese Hof voor de Rechten van de Mens.

Prof. dr. Britta Böhler

Britta Böhler studeerde rechten aan de Albert-Ludwigs-Universität in de Duitse stad Freiburg en promoveerde daarna in de rechtsfilosofie. In 1994 verhuisde ze naar Amsterdam waar ze tot 2010 werkzaam was als advocaat. In 2005 werd aan haar de Clara Meijer Wichmann-Penning toegekend voor haar inzet voor de verdediging van de rechten van de mens. Van 2007 tot 2011 was Britta senator in de Eerste Kamer en van 2012 tot 2017 bijzonder hoogleraar advocatuur aan de Universiteit van Amsterdam. Sinds 2019 is zij hoogleraar advocaat en ethos aan de Universiteit Maastricht. Vanaf 2019 is zij Collegelid.

Prof. dr. John Morijn

John Morijn studeerde Nederlands recht, Europees recht en mensenrechten. Hij promoveerde aan het Europees Universitair Instituut in Florence op een proefschrift over de verhouding tussen mensenrechten en internationale handel. John werkte als ambtenaar aan mensenrechtelijke dossiers bij de Directie Europese en Internationale Aangelegenheden van het Ministerie van Justitie en Veiligheid en de Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Voor BZK werkte hij bijna vier jaar bij de Nederlandse Permanente Vertegenwoordiging (EU) in Brussel. Sinds 2009 werkt John ook voor de rechtenfaculteit van de Rijksuniversiteit Groningen, vanaf 2019 als bijzonder hoogleraar internationaal recht en internationale betrekkingen en als universitair docent mensenrechten. Hij is vanaf 2019 Collegelid.

Mr. Geneviève Lieuw LLM

Geneviève Lieuw heeft een achtergrond als adviseur bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Daarnaast heeft zij ruime werkervaring met betrekking tot het Caribische deel van het Koninkrijk. Daarbij vormden mensenrechten een belangrijk deel van haar werk. Zij heeft veel ervaring met mensenrechtenprojecten op nationaal en internationaal niveau. Verder heeft zij specifieke expertise over de praktische toepassing van mensenrechten. Geneviève is sinds 2017 Collegelid.

Mr. dr. Marjolein Swaanenburg-van Roosmalen

Marjolein Swaanenburg-van Roosmalen studeerde rechten aan de Universiteit Leiden (LLM) en de University of Oxford (MJur). In 2007 promoveerde zij op een proefschrift over overheidsaansprakelijkheid in Engeland en Nederland. Marjolein was eerder secretaris van het Constitutioneel Beraad van de Raad van State en onderhield voor de Raad internationale contacten bij onder meer het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

Zij was co-president van de Joint Council on Constitutional Justice van de Venice Commission en trad op als internationaal consultant voor de Raad van Europa. In 2018 is Marjolein benoemd tot plaatsvervangend lid van het College voor de Rechten van de Mens. In 2019 is zij toegetreden tot het College als lid.

Prof. dr. Yvonne Donders

Yvonne Donders is hoogleraar Internationale Mensenrechten en voorzitter van de afdeling Internationaal en Europees Publiekrecht van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Zij studeerde internationale betrekkingen en promoveerde op onderzoek naar het mensenrecht op culturele identiteit aan de Universiteit Maastricht.

Yvonne werkte bij de afdeling Mensenrechten van het Internationale Secretariaat van UNESCO in Parijs en was directeur van het Amsterdam Centre for International Law van de Rechtenfaculteit van de UvA. Haar onderwijs en onderzoek beslaan het terrein van internationaal publiekrecht, in het bijzonder internationale mensenrechten, economische, sociale en culturele mensenrechten en culturele diversiteit. Vanaf 2019 is zij Collegelid.

Plaatsvervangende leden

Plaatsvervangende leden worden ingezet in het oordelenproces. In 2021 waren de volgende plaatsvervangende leden voor het College actief:

Mr. dr. Brenda Frederiks
Mr. Corrie ter Veer
Mr. dr. Anja Eleveld
Mr. dr. Galina Cornelisse
Mr. drs. Hubert Nijman
Mr. dr. Karin de Vries
Mr. Ramona Grimbergen

Bijlage 2 – De Raad van Advies

In 2021 is de samenstelling van de Raad van Advies gewijzigd. Aan de (her-)benoeming tot lid van de Raad van Advies is steeds een termijn van vier jaar verbonden. Dat geldt niet voor de vaste leden die uit hoofde van hun functie vast lid van de Raad zijn.

Voorzitter Y. (Yolan) Koster MSc.

Voorzitter Yolan Koster is sinds december 2019 wethouder in de gemeente Montfoort. In haar portefeuille heeft zij de thema's Zorg, welzijn, participatie & ondersteuning, Sociaal domein (4 D's), Volksgezondheid / GGD, Onderwijs, educatie & bibliotheek, Wonen/volkshuisvesting en Duurzaamheid. Tot november 2019 was zij wethouder kunst & cultuur, duurzaamheid & milieu en sociaal domein en daarmee onder andere verantwoordelijk voor het minderhedenbeleid in de gemeente Bergen NH. Daarvoor was zij van 2012-2018 wethouder sociaal domein en verantwoordelijk voor het minderhedenbeleid in de gemeente Woerden.

Daarnaast was zij tot eind juli 2018 lid van de bestuurscommissie Zorg & Welzijn van de Vereniging Nederlandse Gemeenten. Sinds begin jaren tachtig heeft zij zich zowel nationaal als internationaal beziggehouden met het thema mensenrechten specifiek in relatie tot mensen met een beperking.

Ook was zij mede-oprichter en bestuurslid van Art.1 en was zij tot 2013 voorzitter van de Coalitie voor Inclusie. Vanuit die laatste hoedanigheid was zij nauw betrokken bij de recente ratificatie van het VN-verdrag handicap. Tevens was zij vicevoorzitter van het College voor Zorgverzekeringen en vicevoorzitter van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkelingen. Yolan Koster heeft in Utrecht sociale interventie gestudeerd.

Vaste leden

Voorzitter Raad voor de rechtspraak - Mr. H. (Henk) Naves

Henk Naves studeerde Nederlands recht aan de Universiteit Utrecht en is sinds 1992 rechter. Hij vervulde in diverse rechtbanken leidinggevende functies en werd in 2009 benoemd tot president van de Rechtbank Breda. Hierop volgden nog benoemingen tot president van de rechtbanken Oost Nederland, Gelderland en Amsterdam. Op 1 september 2018 maakte Henk Naves de overstap naar de Raad voor de rechtspraak. Met ingang van 1 januari 2019 is hij voorzitter van de Raad.

Nationale ombudsman - Mr. R.F.B. (Reinier) van Zutphen

Reinier van Zutphen is sinds 1 april 2015 de Nationale ombudsman. Hij heeft zeer ruime ervaring als rechter in Utrecht, Den Haag, Almelo, Luxemburg, Amsterdam, Curaçao en Alkmaar. Hij was daarnaast onder meer voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak. Voor zijn benoeming tot Nationale ombudsman was hij werkzaam als president van het College van Beroep voor het bedrijfsleven.

Voorzitter Autoriteit Persoonsgegevens - Mr. A. (Aleid) Wolfsen

Aleid Wolfsen is in 2016 benoemd tot voorzitter van de Autoriteit Persoonsgegevens. Eerder was hij al verbonden aan de Autoriteit Persoonsgegevens als lid van de Raad van Advies. Voor zijn benoeming heeft Aleid Wolfsen zowel in de politiek gewerkt als binnen de rechterlijke macht. Tussen 1998-2001 was hij rechter in Amsterdam en daarna tot begin 2002 vice-president van de rechtbank Haarlem.

Van mei 2002 tot 2008 was hij Tweede Kamerlid voor de PvdA en hield hij zich onder meer bezig met Justitie en Antilliaanse zaken. Hij was van 2008 tot 2014 burgemeester van Utrecht. Aleid Wolfsen was van 1979 tot 1994 in verschillende functies werkzaam bij het parket van de officier van justitie en bij de arrondissementsrechtbank in Zwolle. Hij combineerde de werkzaamheden met een studie rechten aan de Rijksuniversiteit Groningen, die hij in 1993 voltooide. Daarna werkte hij bij het Ministerie van Justitie, onder andere als projectleider Herziening Rechterlijke Organisatie.

Leden

Drs. D. (Dorine) Manson

Dorine Manson is sinds oktober 2018 managing director bij de Goede Doelen Loterijen. Hiervoor was zij acht jaar directeur en later bestuursvoorzitter van VluchtelingenWerk Nederland. Eerder werkte zij als directeur Economische Zaken bij de gemeente Amsterdam (2002-2010) en was zij als senior manager werkzaam bij PricewaterhouseCoopers (1993-2002). Naast haar huidige functie is Dorine Manson Commissaris bij Stadsherstel Amsterdam (monumentenherstel) en bestuurder van European Council on Refugees and Exiles (ECRE).

M. (Mardjan) Seighali

Mardjan Seighali is directeur van Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. Zij groeide op in Iran en is in 1990 voor het toenmalige regime gevlucht. Mardjan Seighali is in de jaren negentig zelf begeleid door de stichting waar zij nu directeur van is. In de tussenliggende periode heeft ze als manager gewerkt in de jeugdzorg, in de reclassering en – hoe verrassend voor iemand van niet-Nederlandse origine – bij Erfgoed Nederland. Politieke interesse heeft zij al sinds haar jeugd. In Iran had zij de vrijheid niet om zich politiek te uiten, in Nederland zet ze zich al jaren in voor de lokale politiek in haar woonplaats Almere.

S. (Semih) Eski

Semih Eski was in de periode van juni 2016 tot oktober 2020 voorzitter van CNV Jongeren, lid van het (algemeen) bestuur van het CNV en plaatsvervangend lid van de Sociaal Economische Raad (SER). Semih Eski heeft zich in die periode ingezet voor de sociaaleconomische positie van jongeren. Sinds 1 oktober 2020 is hij werkzaam als pensioenfondsbestuurder bij CNV Vakmensen. Hij volgde opleidingen in het vmbo, mbo en hbo en behaalde zijn master internationale betrekkingen aan de Universiteit van Amsterdam. Semih Eski is ook lid van de Raad van Advies van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).

K.G. (Kathleen) Ferrier

Kathleen Ferrier is voorzitter van de Nederlandse Unesco Commissie, voormalig lid van de Tweede Kamer en heeft wereldwijde woon- en werkervaring, tot voor kort in Hongkong. Daar doceerde ze onder meer 'Gender en Politiek' en 'Mensenrechten'. Kathleen Ferrier is betrokken bij meerdere initiatieven gericht op mensenrechten en democratie.

Prof. mr. J.H. (Janneke) Gerards

Janneke Gerards is hoogleraar fundamentele rechten aan de Universiteit Utrecht. Zij is een expert op het gebied van Europese en nationale grondrechten en behandelt vanuit die expertise ook specifieke zaken als plaatsvervangend raadsheer bij het Hof Den Haag. Daarnaast richt zij zich op nieuwe grondrechtenvragen, zoals vragen die opkomen rondom de inzet van algoritmes.

H. (Harry) van de Kraats

Harry van de Kraats heeft zich gedurende zijn loopbaan ingezet voor 'inclusief werkgeven', waaronder specifiek mensen met een arbeids handicap. Hij bekleedde onder andere de functies van HR Directeur bij Unilever, HR Directeur bij TomTom, HR Directeur bij NS, Algemeen Directeur van AWWN en Directeur Sociale Zaken van VNO-NCW. Momenteel is hij ook voorzitter van de Raad van Advies van Diversiteit in Bedrijf.

www.mensenrechten.nl

